



# Referencial de Formação

## Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres



Co-Financiado







## Ficha técnica

### PROJECTO REVALORIZAR O TRABALHO PARA PROMOVER A IGUALDADE

Titulo	REFERENCIAL DE FORMAÇÃO Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres
Autoria	- Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional ( <b>CGTP-IN</b> ) (entidade interlocutora) - Associação da Restauração e Similares de Portugal ( <b>ARESP</b> ) - Organização Internacional do Trabalho ( <b>OIT</b> )
Produção	Parceria de Desenvolvimento
Design e paginação electrónica	Formiga Amarela, Lda.
Impressão e acabamentos	Emipapel
Tiragem	1000 exemplares
O grupo agradece os preciosos contributos dos/as formandos/as que participaram na acção de formação expe- rimental realizada no periodo compreendi- do entre 13 e 16 de Outubro de 2008, bem como aos/às formadores/as e ainda	- Centro de Formação Profissional do Sector Alimentar ( <b>CFPSA</b> ) - Instituto Bento de Jesus Caraça ( <b>IBJC</b> )
Contacto	CGTP – Intersindical Nacional Telf. 21 323 65 00 Fax: 21 323 66 95 E-mail: <a href="mailto:cgtp@cgtp.pt">cgtp@cgtp.pt</a>

Distribuição gratuita  
Novembro 2008

# Índice

Apresentação	7
Objectivo geral	9
Objectivos específicos	11
Modelo de Formação/Metodologia	13
Perfil de Entrada	15
Perfil de Saída	17
Plano Curricular	19
Desenvolvimento Programático	21
Avaliação	41
Sugestões de Recursos Didácticos	43





# Apresentação

A promoção da igualdade e a eliminação da discriminação no mundo do trabalho constitui um objectivo indispensável para alcançar a justiça social e garantir condições dignas para homens e mulheres.

A igualdade salarial é uma das dimensões da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres essencial para motivar os/as trabalhadores/as de uma empresa/organização. Estimula a sua participação e envolvimento, pelo que os benefícios poderão traduzir-se em: aumento da produtividade, qualidade do serviço prestado, redução da rotatividade e do absentismo e contribui para uma imagem positiva da empresa/organização.

A eliminação das discriminações salariais em função do sexo, pressupõe a valorização do estatuto e da contribuição das mulheres no mundo do trabalho.

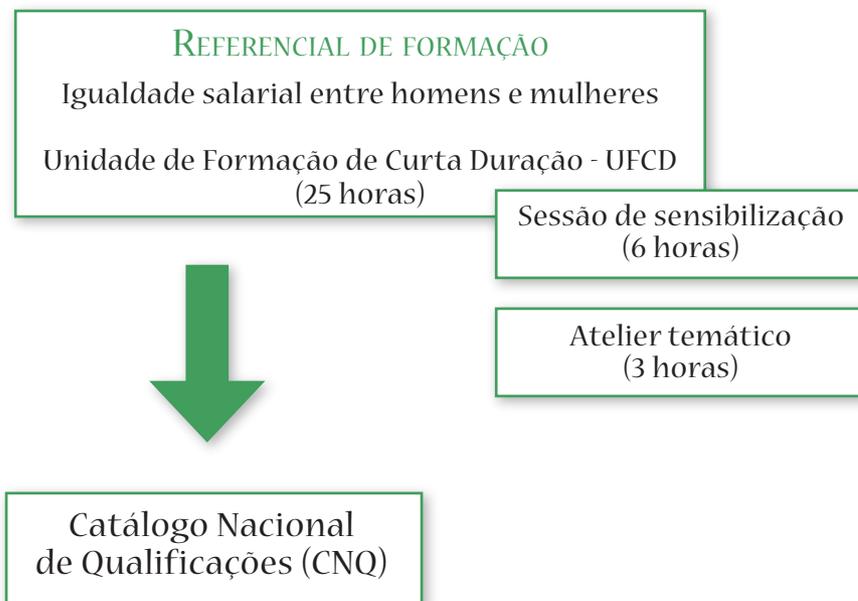
Nas últimas décadas registaram-se avanços significativos no âmbito legislativo no que diz respeito à igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho e na sociedade em geral. Contudo, alguns princípios vertidos nas normas comunitárias e internacionais nem sempre têm sido bem compreendidos e operacionalizados. A Convenção (n.º 100) da OIT relativa à igualdade de remuneração é, a par de outros, um instrumento internacional de promoção da igualdade e não discriminação.

Este referencial foi concebido no quadro do Projecto EQUAL “Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade” que contou com uma parceria constituída pelas seguintes entidades: ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho); ARESP (Associação de Restauração e Similares de Portugal); CESIS (Centro de Estudos para a Intervenção Social); CGTP-IN (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional - Entidade interlocutora); CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego); FESAHT (Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal) e OIT (Organização Internacional do Trabalho). O Projecto contou com a avaliação externa do CIES (Centro de Investigação e Estudos de Sociologia/ISCTE).



Com esta proposta pretende-se que cada organização que queira desenvolver competências para identificar situações de discriminação relativas à igualdade de remuneração entre homens e mulheres possa replicá-la, na sequência que aqui se apresenta, na sua totalidade ou que a adapte e incorpore nos perfis de formação que já desenvolve ou venha a desenvolver.

Este referencial é suficientemente flexível para permitir várias aplicações, tais como sessões de sensibilização ou ateliers temáticos. Poderá ainda vir a ser incorporado no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ).



# Objectivo Geral

O objectivo geral deste referencial é proporcionar informação e instrumentos para promover a igualdade de remuneração entre homens e mulheres de acordo com o princípio da Convenção (n.º 100) da OIT – Organização Internacional de Trabalho relativa a “salário igual para trabalho igual ou de igual valor”.



Fotógrafo: Eduardo Martins





# Objectivos Específicos

- Conhecer, caracterizar e analisar os principais conceitos associados à igualdade salarial: igualdade salarial/remuneração/avaliação de postos de trabalho/discriminação directa e indirecta, entre outros.
- Conhecer, reflectir e debater sobre as razões subjacentes à discriminação salarial em função do sexo.
- Conhecer a situação a partir da análise de dados estatísticos sobre o mercado de trabalho (nacionais/comunitários/internacionais) que ilustrem a diferença salarial em função do sexo.
- Conhecer e analisar os principais instrumentos jurídicos – nacionais, comunitários e internacionais – sobre a igualdade salarial.
- Conhecer metodologias de avaliação do valor do trabalho com vista a efectivar a igualdade salarial entre homens e mulheres.
- Tomar conhecimento de uma experiência desenvolvida no sector da restauração e bebidas no âmbito do Projecto “Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade”.



Fotógrafo: Eduardo Martins





# Modelo de Formação/ Metodologia

Este referencial, com uma duração de 25 horas, encontra-se organizado em subunidades autónomas, o que lhe confere flexibilidade de utilização. Esta estrutura pode dar origem a seminários técnicos/acções de sensibilização de curta duração.

O novo paradigma da formação profissional tem como base um modelo flexível que visa facilitar o acesso dos indivíduos a diferentes percursos de aprendizagem, bem como a mobilidade entre níveis de qualificação.

Neste contexto, as práticas formativas devem conduzir ao desenvolvimento de competências profissionais mas, também, pessoais e sociais, recorrendo a métodos activos que coloquem o/a formando/a no centro do processo formativo.

Assim, tendo presente o perfil dos/as participantes e a temática, cada formando/a terá um papel activo na construção da aprendizagem, sendo o seu desempenho decisivo para o sucesso do grupo e da aprendizagem, sendo estimulado e privilegiado o espírito crítico, a criatividade, a partilha e a co-responsabilidade.

A prática, a simulação, o jogo, as técnicas de dinâmica de grupos diversificadas e a aprendizagem colaborativa, deverão constituir os ingredientes essenciais do processo formativo.

Tendo como elemento estruturador da formação o conhecimento do grupo e a área em que desenvolvem a sua actividade, as temáticas a ministrar deverão, assim, preencher um conjunto de condições fundamentais, designadamente:

- Ajustarem-se às competências a desenvolver;
- Serem suficientemente prementes do ponto de vista do contexto que rodeia os/as formandos/as;
- Proporcionarem uma compreensão dos mecanismos sociais, económicos, jurídicos e políticos subjacentes.



Dadas as características da temática e o perfil dos/as formandos/as sugere-se a aplicação de um modelo de formação, aberto e participado, integrado e diversificado que procure estimular:

- A aceitação do/a outro/a;
- O trabalho em equipa;
- A troca de experiências e ideias;
- A reformulação de estratégias.

A formação tem um carácter teórico-prático. Os conteúdos relativos ao enquadramento teórico serão ministrados no início de cada subunidade ao longo das sessões, nas quais se procurará estimular o “aprender-fazendo”, a partilha de informação e a consulta bibliográfica, com o objectivo de que os/as destinatários possam ser agentes de mudança.



# Perfil de Entrada

Este curso destina-se a todas as pessoas que tenham um papel activo na promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e em particular da igualdade salarial, designadamente:

- Dirigentes e quadros sindicais com responsabilidades na negociação e na promoção da igualdade no trabalho;
- Dirigentes de associações empresariais com responsabilidades na negociação e na promoção da igualdade no trabalho;
- Responsáveis e/ou técnicos/as de Recursos Humanos que, no exercício das suas funções, podem promover e favorecer a igualdade no trabalho e a igualdade salarial;
- Quadros técnicos e outros/as profissionais com responsabilidades de gestão, direcção ou supervisão;
- Representantes de departamentos do Ministério do Trabalho ou, de outros organismos públicos, com responsabilidades na promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho;
- Representantes de outras organizações que estão implicadas na promoção da igualdade entre homens e mulheres;
- Magistrados/as, juizes/as, juristas e outros/as profissionais que aplicam o direito.





# Perfil de Saída

No final os/as formandos/as deverão ter adquirido as seguintes competências:

- Identificar problemas, bloqueios e estereótipos que estão na origem das discriminações em função do sexo na sociedade e, concretamente, no meio laboral.
- Conhecer os principais conceitos associados à igualdade salarial.
- Conhecer o princípio «salário igual para trabalho igual ou de igual valor».
- Identificar e conhecer os principais instrumentos jurídicos de promoção da igualdade entre homens e mulheres e em particular da igualdade salarial.
- Conhecer metodologias de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género com o objectivo da promoção da igualdade salarial.
- Identificar e formular acções para uma gestão eficaz dos Recursos Humanos.
- Identificar e formular acções para apoiar os negociadores sociais ao nível da negociação colectiva;
- Reconhecer a importância do diálogo social como estratégia privilegiada para a promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres.





# Plano Curricular

Subunidades	Componentes de Formação	Carga Horária
1	Acolhimento, integração e contextualização da acção	1
2	O que é a igualdade salarial?	4
3	Como identificar as discriminações salariais	3
4	Legislação e mecanismos para a promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres	4
5	Metodologia de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género	12
6	Avaliação e encerramento	1
TOTAL		25





# Desenvolvimento Programático

Sub unidade 1	Acolhimento, Integração e Contextualização da Acção	Carga horária 1 hora
Objectivo(s)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Criar um clima e dinâmica favorável à aprendizagem e partilha de conhecimentos.</li></ul>	
Objectivo(s) Específicos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quebrar o gelo e criar condições para a interacção entre os/as formandos/as e formandos/as e formador/a.</li><li>• Apresentar os objectivos do curso, o programa e a forma de funcionamento.</li></ul>	

**Conteúdos**

- Apresentação do/a formador/a
- Apresentação dos/as formandos/as
- Apresentação dos objectivos do curso e forma de funcionamento
- A igualdade salarial no contexto da igualdade entre homens e mulheres
- Experiências pessoais e itinerários profissionais sobre a igualdade salarial.

**Indicações Metodológicas**

- Para a apresentação sugere-se a aplicação de um jogo pedagógico que estimule a interacção e dinâmica de grupo.
- Se o tempo permitir projectar um videograma sobre a Igualdade entre Homens e Mulheres em meio Laboral do Projecto Equal – Agir para a Igualdade.



Sub unidade 2	O que é a Igualdade Salarial?	Carga horária 4 horas
Objectivo(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fornecer os conhecimentos e conceitos fundamentais para a aplicação da igualdade salarial entre homens e mulheres.</li> </ul>	
Objectivo(s) Específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisar e explicar o princípio de “salário igual para trabalho igual ou de igual valor”.</li> <li>• Identificar e analisar os principais conceitos associados à igualdade salarial. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconhecer que a igualdade salarial entre homens e mulheres contribui para a melhoria das condições de vida das mulheres e encontra-se associada à melhoria dos ambientes de trabalho.</li> </ul> </li> <li>• Definir e analisar a igualdade salarial no quadro da Convenção (N.º 100) da OIT.</li> </ul>	

### Conteúdos

- Princípio de “salário igual para trabalho igual ou de igual valor”
- Conceitos:
  - Discriminação directa e indirecta
  - Género
  - Sexo
  - Igualdade
  - Estereótipos de género
  - Igualdade Salarial entre homens e mulheres
  - Diferencial salarial (*Gap* salarial) entre homens e mulheres, o seu âmbito e o impacto em termos sociais
  - Remuneração e suas componentes (prémios, diuturnidades, subsídios e outras).
- Forma de cálculo de diferencial salarial de género
- Causas da diferença salarial
- A segregação profissional e o valor do trabalho
- Subvalorização das profissões de predominância feminina
- Medidas de combate à desigualdade salarial e as vantagens de sistemas salariais rigorosos e justos.

## Indicações Metodológicas

- Método expositivo combinado com activo.
- No início da sessão o/a formador/a deverá efectuar uma apresentação de cerca de 30 minutos, recorrendo à projecção de slides.
- A apresentação deverá:
  - Descrever os principais conceitos associados à temática;
  - Referir elementos estatísticos recentes - internacionais, comunitários e nacionais que demonstrem a amplitude do fenómeno;
  - Identificar as razões subjacentes à diferença salarial;
  - Identificar as causas da discriminação salarial.

Após a apresentação do/a formador/a sugere-se que sejam promovidas as seguintes actividades:

- Actividade n.º 1

Um debate que permita partilhar ideias, experiências e clarificar dúvidas sobre as matérias expostas, que terminará com uma síntese do/a formador/a que reafirme os principais conceitos da igualdade salarial entre homens e mulheres.

- Actividade n.º 2

Constituir pequenos grupos (3/4 pessoas) e solicitar que identifiquem elementos sobre a diferença salarial entre homens e mulheres a nível nacional ou, em determinado sector de actividade, e que, calculem a respectiva diferença salarial em função do género.  
Apresentação dos resultados e debate colectivo.

- Actividade n.º 3

Constituir pequenos grupos (3/4 pessoas) e solicitar que identifiquem um conjunto de argumentos que justifiquem a importância da igualdade salarial para as mulheres. Posteriormente, em plenário os subgrupos através de um/a porta-voz apresentam o trabalho.

- Actividade n.º 4

Constituir pequenos grupos (3/4 pessoas) e distribuir definições previamente preparadas sobre igualdade salarial e solicitar que identifiquem quais as componentes da igualdade salarial contidas nessas definições. Posteriormente, em plenário, um/a porta-voz de cada um dos grupos apresenta os resultados da discussão. Em seguida, comparar com outros documentos, nomeadamente a Convenção (Nº 100) da OIT.



- Actividade n.º 1 - Igualdade salarial

### Sub-Grupo A

- 1 - Para o mesmo tipo de tarefa, o mesmo nível salarial.
- 2 - Para qualquer tipo de trabalho/função/carreira/ não existe diferenciação no que diz respeito aos benefícios/valores pagos a uma colaboradora ou um colaborador de determinada organização.
- 3 - Trabalho igual, salário igual.

#### Pistas para a reflexão:

Como é definida a igualdade salarial?

Quais as componentes aqui referidas?

- Actividade n.º 1 - Igualdade salarial

### Sub-Grupo B

- 1 - Igual remuneração, igual oportunidade de progressão na carreira e igual acesso a cargos de chefia.
- 2 - Remuneração igual para todos os que realizam o mesmo tipo de trabalho.
- 3 - Trabalho igual, salário igual.

#### Pistas para a reflexão:

Como é definida a igualdade salarial?

Quais as componentes aqui referidas?

- Actividade n.º 1 - Igualdade salarial

### Sub-Grupo C

- 1 - Para o mesmo desempenho, a mesma retribuição e as mesmas oportunidades de progressão na carreira.
- 2 - Salário igual para trabalho equivalente.
- 3 - Para o mesmo tipo de tarefa, o mesmo nível salarial.

#### Pistas para a reflexão:

Como é definida a igualdade salarial?

Quais as componentes aqui referidas?

Sub unidade 3	Como identificar Discriminações Salariais	Carga horária 3 horas
Objectivo(s)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Proporcionar informação e indicadores estatísticos sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres.</li></ul>	
Objectivo(s) Específicos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Salientar a importância dos dados estatísticos para detectar as discriminações salariais.</li><li>• Identificar as principais fontes de informação sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres.</li><li>• Identificar os diversos indicadores que demonstram e explicam as discriminações salariais.</li></ul>	

## Conteúdos

- Métodos e técnicas de recolha de informação e salientar a sua importância para detectar e eliminar as discriminações salariais em função do sexo.
- Tipos de fontes de informação:

### Nacionais:

- INE – Instituto Nacional de Estatística
- GEP/MTSS - Gabinete de Estratégia e Planeamento/Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
- CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego
- IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

### Comunitárias:

- Eurostat – Gabinete de Estatísticas da Comunidade Europeia

### Internacionais:

- Eurofound - Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho
- OIT - Organização Internacional do Trabalho
- OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

- Indicadores Estatísticos que permitem constatar as discriminações salariais:
  - Qualidade no trabalho e no emprego
  - Participação de homens e mulheres no mercado de trabalho
  - Remuneração mensal de base vs ganho
  - Diferenças salariais entre sexos desagregados por:
    - Idade
    - Níveis de habilitações



- Profissão
- Sector de actividade
- Percentagem de mulheres e de homens que recebem o Rendimento Social de Inserção
- Diferenças de valor de pensões desagregadas por sexo

## Indicações Metodológicas

- Métodos demonstrativo, activo e trabalhos de grupo
- Actividade n.º 1  
Constituir pequenos grupos (3/4 pessoas) e propor recolha na internet de um conjunto de dados estatísticos sobre as desigualdades salariais a nível nacional e comunitário.  
Posteriormente, proceder à apresentação dos resultados em plenário, referindo as fontes e os endereços dos sítios consultados.
- Actividade n.º 2  
Constituir pequenos grupos (3/4 pessoas) e distribuir fichas dos Exercícios 1a e 1b (uma para cada grupo, de modo a que fiquem, por exemplo, dois grupos com o 1a e dois com o 1b). Os grupos deverão calcular as diferenças salariais entre homens e mulheres para cada nível de qualificação, bem como o peso da remuneração das mulheres relativamente à dos homens.  
Cada grupo deverá reflectir sobre os resultados obtidos e apresentar as suas conclusões. O/A formador/a deve fomentar a comparação dos resultados obtidos pelos grupos com o Exercício 1a com os resultados obtidos pelos grupos com o Exercício 1b (ver ficha de actividade nº1)
- Actividade n.º 3  
Constituir pequenos grupos (3/4 pessoas) e distribuir fichas do Exercício 2 (uma por grupo). Cada grupo deverá calcular as diferenças salariais entre homens e mulheres em cada sector de actividade, identificar os sectores nos quais as diferenças são mais assinaláveis e reflectir sobre as razões que podem explicar os resultados obtidos.  
Posteriormente, cada grupo deverá proceder à apresentação dos resultados obtidos e das conclusões da discussão em grupo (ver ficha de actividade nº2).
- Actividade n.º 4  
Constituir pequenos grupos (3/4 pessoas) e distribuir fichas do Exercício 3 (uma por grupo). Cada grupo deverá calcular a diferença salarial entre homens e mulheres para cada profissão e identificar, de entre as características disponíveis na tabela do exercício, aquelas que podem justificar as diferenças salariais encontradas (ver ficha de actividade nº3).



# Ficha de Actividade nº 1

Curso: Igualdade salarial entre homens e mulheres

Subunidade 3: Como identificar as discriminações salariais

## ➔ Objectivos:

Analisar as diferenças salariais entre homens e mulheres por níveis de qualificação e compreender o conceito de segregação vertical.

Exercício 1a e 1b

## Exercício 1a e 1b

Exercício de trabalho em grupo (3 ou 4 pessoas) para reflexão e debate sobre as diferenças entre remuneração de base e ganho e sobre o conceito de igualdade salarial e segregação vertical.

## 🕒 Tempo

15 minutos para o trabalho em grupo;  
25 minutos para apresentação em plenário dos resultados da discussão dos sub-grupos e debate



## Exercício 1a

A seguinte tabela apresenta os dados para 2006 dos Quadros de Pessoal (Gabinete de Estratégia e Planeamento do MTSS) da remuneração média (ganho) por nível de qualificação e sexo.

Nível de qualificação	Ganho			
	H	M	H-M	(M/H) *100
Total	1.036,91	801,01		
Quadros Superiores	2722,77	1916,04		
Quadros Médios	1784,12	1451,02		
Encarregados, Contramestres e Chefes de equipa	1284,23	1073,54		
Prof. Altamente Qualificados	1443,62	1222,92		
Prof. Qualificados	818,18	693,96		
Prof. Semi-Qualificados	736,3	587,17		
Prof. Não-Qualificados	595,15	501,78		
Estagiários, Praticantes e Aprendizizes	543,5	500,09		

- 1 - Calcule a diferença salarial entre homens e mulheres para cada nível de qualificação, registando-as na quarta coluna da tabela (H-M).
- 2 - Identifique quais os níveis de qualificação nos quais a diferença salarial é maior. Que conclui?
- 3 - Calcule o peso da remuneração média das mulheres relativamente à dos homens para cada nível de qualificação (remuneração média das mulheres/ remuneração média dos homens x 100) e registe na quinta coluna ((M/H)\*100).
- 4 - Identifique quais os níveis de qualificação nos quais o peso das remunerações das mulheres face à dos homens é menor. Que conclui?

## Exercício 1b

A seguinte tabela apresenta os dados para 2006 dos Quadros de Pessoal (Gabinete de Estratégia e Planeamento do MTSS) da remuneração média (mensal base) por nível de qualificação e sexo.

Nível de qualificação	Remuneração mensal de base			
	H	M	H-M	(M/H) *100
Quadros Superiores	2373,29	1675,82		
Quadros Médios	1490,68	1277,53		
Encarregados, Contramestres e Chefes de equipa	1061,65	913,14		
Prof. Altamente Qualificados	1175,88	1042,12		
Prof. Qualificados	669,88	596,02		
Prof. Semi-Qualificados	592,85	509,61		
Prof. Não-Qualificados	493,57	440,53		
Estagiários, Praticantes e Aprendizizes	461,55	436,2		
TOTAL	860,83	693,46		

- 1 - Calcule a diferença salarial entre homens e mulheres para cada nível de qualificação, registando-as na quarta coluna da tabela (H-M).
- 2 - Identifique quais os níveis de qualificação nos quais a diferença salarial é maior. Que conclui?
- 3 - Calcule o peso da remuneração média das mulheres relativamente à dos homens para cada nível de qualificação (remuneração média das mulheres/ remuneração média dos homens x 100) e registre na quinta coluna ((M/H)\*100).
- 4 - Identifique quais os níveis de qualificação nos quais o peso das remunerações das mulheres face à dos homens é menor. Que conclui?



# Ficha de Actividade nº 2

Curso: Igualdade salarial entre homens e mulheres

Subunidade 3: Como identificar as discriminações salariais

## → Objectivos:

Analisar as diferenças salariais entre homens e mulheres por sector de actividade e compreender o conceito de segregação horizontal.

### Exercício 2

### Exercício 2

Exercício de trabalho em grupo (3 ou 4 pessoas) para reflexão e debate sobre as diferenças salariais entre mulheres e homens nos diferentes sectores de actividade e sobre o conceito de segregação horizontal.

### 🕒 Tempo

15 minutos para o trabalho em grupo;

25 minutos para apresentação em plenário dos resultados da discussão

## Exercício 2

A seguinte tabela apresenta os dados para 2006 dos Quadros de Pessoal (Gabinete de Estratégia e Planeamento do MTSS) da remuneração média (ganho, em euros) por sector de actividade e sexo.

Actividades	H	M	H-M
A - Agricultura, Produção Animal, Caça e Silvicultura	668,49	557,99	
B - Pesca	926,86	810,38	
C - Indústrias Extractivas	940,84	941,58	
D - Indústrias Transformadoras	981	668,04	
E - Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Água	1.866,92	1.625,23	
F - Construção	792,29	842,67	
G - Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação De Veículos Automóveis,	954,45	767,6	
H - Alojamento e Restauração (Restaurantes e Similares)	732,62	572,01	
I - Transportes, Armazenagem e Comunicações	1.286,63	1.368,83	
J - Actividades Financeiras	2.214,73	1.693,74	
K - Actividades Imobiliárias, Alugueres e Serviços Prestados às Empresas	1.202,54	903,01	
L - Administração Pública, Defesa e Segurança Social	1.038,40	1.052,88	
M - Educação	1.187,21	903,55	
N - Saúde E Acção Social	1.060,90	743,38	
O - Outras Actividades de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais	1.337,02	775,82	

- 1 - Calcule a diferença salarial entre homens e mulheres para cada sector de actividade, registando-as na quarta coluna da tabela (H-M).
- 2 - Identifique quais são os sectores nos quais as diferenças salariais são mais significativas.
- 3 - Discuta, em grupo, que razões podem explicar que determinados sectores de actividade apresentem maiores diferenças salariais entre homens e mulheres do que outros.



# Ficha de Actividade nº 3

Curso: Igualdade salarial entre homens e mulheres

Subunidade 3: Como identificar as discriminações salariais

## → Objectivos:

Analisar as diferenças salariais entre homens e mulheres por profissão e compreender o conceito de discriminação salarial com base no sexo

### Exercício 3

### Exercício 2

Exercício de trabalho em grupo (3 ou 4 pessoas) para reflexão e debate sobre as diferenças salariais entre mulheres e homens na mesma profissão e o conceito de discriminação salarial com base no sexo.

### 🕒 Tempo

15 minutos para o trabalho em grupo;  
25 minutos para apresentação em plenário dos resultados da discussão dos grupos e debate.



## Exercício 3

A seguinte tabela apresenta alguns dados relativos a trabalhadores e trabalhadoras da empresa OTPX, Lda.

Nome	Profissão	Data Admissão	Habilitações literárias	Data última promoção	Remuneração Base (€)
Manuel Almeida	Operador/a máquinas	09/1995	3º ciclo	01/2007	715
João Fininho	Controlador/a de qualidade	09/1992	12º ano	01/2005	975
Gertrudes Docefino	Operador/a máquinas	04/1995	3º ciclo	01/2007	675
Pedro Partepedra	Promotor/a vendas	07/2007	12º ano	-	875
Vanda Caldeirada	Promotor/a de vendas	07/2007	12º ano	-	875
Alberta Robalo	Controlador/a de qualidade	02/1999	12º ano	01/2005	900

- 1 - Para cada profissão, calcule a diferença salarial entre homens e mulheres.
- 2 - Identifique, de entre as características disponíveis na tabela, as que podem justificar as diferenças salariais encontradas em cada uma das profissões.



Sub unidade 4	Legislação e Mecanismos para a Promoção da Igualdade Salarial entre homens e mulheres	Carga horária 4 horas
Objectivo(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover, enquanto meio para a acção, o conhecimento sobre os instrumentos jurídicos e normas relativos à igualdade salarial.</li> </ul>	
Objectivo(s) Específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar a nível nacional, comunitário e internacional os instrumentos jurídicos e normas sobre igualdade salarial e as principais interdependências.</li> <li>• Descrever e analisar os principais instrumentos jurídicos.</li> <li>• Conhecer os mecanismos de controlo e fiscalização possíveis de accionar para o cumprimento da legislação sobre igualdade salarial.</li> <li>• Conhecer e analisar os instrumentos jurídicos disponíveis sobre a igualdade salarial.</li> </ul>	
<b>Conteúdos</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normas Jurídicas:</li> </ul>		
<u>Nacionais:</u>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constituição da República Portuguesa (CRP) Artigos 8.º, 9.º, 13.º, 18.º, 58.º e 59.º</li> <li>• Código de Trabalho (CT) Leis 99/2003 e Lei 35/2004 Subsecção III – Igualdade e Não Discriminação</li> <li>• IRCT – Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho</li> </ul>		
<u>Comunitárias:</u>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tratado de Roma (artigo 141.º)</li> <li>• Directiva do Conselho n.º 75/117/CEE, de 10 de Fevereiro, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores e trabalhadoras.</li> <li>• Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.</li> </ul>		
<u>Internacionais:</u>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• OIT <ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenção (Nº 100) sobre a igualdade de remuneração</li> </ul> </li> </ul>		

- Convenção (Nº 111) sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão
- Recomendação (Nº 90) sobre a igualdade de remuneração
- Convenção (Nº 98) sobre o direito à organização e negociação colectiva
- Nações Unidas
- CEDAW – Comité sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres
  - Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e Protocolo Opcional
- Pacto internacional relativo aos direitos económicos sociais e culturais
- Conselho da Europa:
  - Carta Social Europeia revista e Protocolo de Reclamações Colectivas
  - Protocolo n.º 12 à Convenção Europeia dos Direitos Humanos
- Mecanismos Nacionais de Controlo e Fiscalização e respectivas competências:
  - CITE (Entidade de natureza tripartida com competências nas áreas da igualdade e não discriminação em função do sexo no trabalho, no emprego e na formação profissional, da protecção da maternidade e paternidade, e da conciliação da vida profissional e familiar)
  - ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho)
  - Tribunais de Trabalho
- Mecanismos comunitários e internacionais de controlo de aplicação do direito
  - Tribunal de Justiça (questões prejudiciais)
  - Exame dos relatórios governamentais
  - Reclamações/queixas individuais e colectivas

## Indicações Metodológicas

- Método expositivo combinado com activo e trabalho de grupo

### • Actividade n.º 1

Constituir pequenos grupos (3/4 pessoas) e propor a análise comparativa da convenção (Nº 100) da OIT com a Carta Social Europeia e legislação nacional no que concerne à igualdade de remuneração.

Posteriormente, proceder-se-á à apresentação das conclusões em plenário.

### • Actividade n.º 2

Constituir pequenos grupos (3/4 pessoas) e propor que enumerem/mencionem as instituições e mecanismos jurídicos nacionais passíveis de acionar para a promoção e cumprimento da igualdade salarial. Posteriormente, proceder-se-á à apresentação das conclusões em plenário.

### • Actividade n.º 3

Constituir pequenos grupos (3/4 pessoas) e propor que analisem pareceres da CITE, bem como alguma da jurisprudência sobre igualdade laboral em razão do sexo, com vista à discussão em plenário.



# Ficha de Actividade nº4

## → Objectivos:

- Permitir que os/as participantes reflectam sobre a desigualdade salarial entre homens e mulheres, as suas causas e as suas consequências;
- Analisar o papel da lei (nacional, comunitária e internacional) no combate à discriminação salarial com base no sexo;
- Verificar até que ponto a lei nacional respeita as obrigações internacionais e comunitárias em matéria de igualdade salarial entre homens e mulheres.

## Tarefa

### Em grupo

- Procure identificar as razões que estão na base das diferenças salariais que ocorrem entre homens e mulheres
- Considera que as mulheres são discriminadas? Se sim, identifique o tipo de discriminação que as afecta.
- Partindo dos artigos 28.º do Código do trabalho e 32.º n.º 2 alíneas c) e d) e 37.º da Lei n.º 35/2004, analise o estabelecido no artigo 141.º do Tratado CE e os artigos 1.º, 2.º e 3.º da Convenção da OIT (Nº 100) e procure verificar se Portugal respeita as obrigações

## 🕒 Tempo

20 minutos para o grupo e 25 minutos para debate geral



Sub unidade 5	Metodologia de Avaliação do Valor do Trabalho sem Enviesamento de Género	Carga horária 12 horas
Objectivo(s)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar informação sobre metodologias de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género num contexto de diálogo social.</li> </ul>	
Objectivo(s) Específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar e conhecer métodos de avaliação de postos de trabalho, que assegurem uma gestão eficaz dos Recursos Humanos e eliminem as discriminações salariais entre homens e mulheres.</li> <li>• Identificar e descrever as etapas do processo de construção da metodologia.</li> <li>• Identificar os benefícios e resultados de uma prática bem sucedida de diálogo social.</li> </ul>	

## Conteúdos

- Metodologias de Avaliação dos Postos de Trabalho
  - Importância da aplicação de técnicas objectivas e sem enviesamento de género para determinar “salário igual para trabalho igual ou de igual valor”
  - Objectivos/finalidade: Medir e comparar
  - Características
  - Tipos: características/vantagens/desvantagens
  - Aspectos Técnicos
    - Factores/Sub-factores/Níveis/Ponderação
- Enquadramento/Contexto
  - Metodologias de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género
  - O método de avaliação experimentado no sector da restauração e bebidas
- Relato do processo de construção do método e avaliação dos postos de trabalho
  - Grupo de Trabalho
  - Formação do grupo de trabalho
  - Recolha de informação
- Selecção dos postos de trabalho a comparar
  - Identificação das profissões estratégicas
  - Predominância masculina e feminina
    - Critério de determinação da predominância



- O método de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género – método analítico, por pontos
  - A opção pelo método por pontos
  - A construção do método
  - Factores e sub-factores
- Recolha de informação relativa aos postos de trabalho a avaliar
  - Construção dos instrumentos de recolha de informação sobre os postos de trabalho (questionário e grelha)
    - Pré-teste do questionário
    - Aplicação do questionário
    - Análise dos resultados (elaboração da descrição das tarefas, fichas com perfil dos postos de trabalho)
- Determinação do valor dos postos de trabalho
  - Elaboração da grelha de ponderação (hierarquização e atribuição de pontos)
  - Verificação da coerência resultante da grelha
  - Distribuição dos pontos por nível
- Atribuição dos pontos e identificação dos postos de trabalho de valor igual
  - A pontuação de cada posto de trabalho
  - Agrupamento dos postos de trabalho em intervalos/classe de pontos

## Indicações Metodológicas

### • Actividade n.º 1

Tendo presente a realidade das empresas (dos/as formandos/as), constituir pequenos grupos (3/4 pessoas) e propor que escolham um posto de trabalho a fim de hierarquizar e ponderar os quatro factores (competências, responsabilidades, esforços e condições de trabalho) de modo a que o posto de trabalho escolhido possa ser avaliado.

Cada grupo deverá apresentar a hierarquização e ponderação que fez, descrever o processo utilizado e justificar o resultado que obteve.

### • Actividade n.º 2

Propor aos mesmos grupos da actividade n.º1 que, para o posto de trabalho escolhido, identifiquem um conjunto de subfactores para cada um dos factores. Deverão ainda hierarquizar e ponderar os subfactores.

Cada grupo deverá apresentar a hierarquização e ponderação que fez, descrever o processo utilizado e justificar o resultado que obteve.

# Ficha de Actividade nº5

## Determinar a predominância feminina ou masculina dos postos de trabalho

Na empresa zzw, actualmente verifica-se a seguinte percentagem de mulheres:

Designação do posto de trabalho	% de mulheres
Recepcionistas	100
Secretários/as	50
Delegados/as comerciais	60
Desenhadores/as	50
Analistas-programadores/as	20
Electricista	100
Embalador/a	70

Nos últimos quatro anos, em resultado de reformas antecipadas, bem como mudanças tecnológicas, a evolução da percentagem de mulheres variou como se pode verificar no quadro abaixo.

Designação do posto de trabalho	% de mulheres			
	2003	2004	2005	2006
Recepcionistas	100	100	100	100
Secretários/as	50	50	50	50
Delegados/as comerciais	0	10	10	20
Desenhadores/as	45	0	0	50
Analistas-programadores/as	0	0	20	20
Electricista	10	30	0	0
Embalador/a	0	0	100	100

A partir destes dados, quais são os postos de trabalho de predominância feminina, os postos de trabalho de predominância masculina e os postos de trabalho neutros. Qual o indicador determinante em cada caso ?



Sub unidade 6	Avaliação e Encerramento	Carga horária 1 hora
Objectivo(s)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Avaliar a qualidade e grau de eficácia e eficiência do processo formativo.</li></ul>	
Objectivo(s) Especificos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conhecer a opinião dos/as formandos/as em relação ao programa da acção; formadores/as; espaço; logística; actividades realizadas.</li><li>• Detectar diferenças entre os objectivos esperados e resultados.</li><li>• Conhecer e analisar o impacto da formação e perspectivas de aplicação dos conhecimentos adquiridos.</li></ul>	
<b>Conteúdos</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Intervenções individuais dos/as formandos/as para exprimirem a sua opinião.</li><li>• Preenchimento individual de questionário.</li></ul>		

# Avaliação

A avaliação será efectuada em cada subunidade e procura analisar de forma consistente as aprendizagens realizadas face às aprendizagens planeadas, visando uma descrição que informe o/a formador/a e os/as formandos/as sobre as competências desenvolvidas e os objectivos atingidos.

Será dado ênfase às técnicas activas, nomeadamente, simulações, ou seja, à análise e auto-análise dos comportamentos pedagógicos observados.

## O processo de avaliação compreende:

- a) A **avaliação formativa**, que se projecta sobre o processo de formação, permitindo obter informação sobre o desenvolvimento das aprendizagens, com vista à definição e ao ajustamento de processos e estratégias pedagógicas;
- b) A **avaliação sumativa**, que tem por função servir de base de decisão sobre a certificação.

## Os critérios de avaliação são os seguintes:

- a) **avaliação formativa**: a participação, motivação, aquisição e aplicação de conhecimentos, mobilização de competências em novos contextos, relações interpessoais, trabalho em equipa, adaptação a uma nova tarefa, pontualidade e assiduidade.
- b) **avaliação sumativa**: é expressa nos resultados com aproveitamento, ou sem aproveitamento, em função do/a formando/a ter ou não atingido os objectivos da formação

No final da UFCD -Unidade de Formação de Curta Duração, se o/a formando/a concluir a mesma com aproveitamento, será emitido um certificado de qualificações, referindo, entre outros elementos, a componente de formação base, código e a designação da UFCD, bem como o registo na caderneta individual de competências, nos termos da legislação aplicável.

Para efeitos de conclusão da UFCD com aproveitamento e posterior certificação, a assiduidade não pode ser inferior a 90% da carga horária total.

A certificação conferida pela conclusão desta Unidade de Formação de Curta Duração – UFCD é regulamentada conforme o estabelecido pela Portaria n.º 230/2008, de 7 de Março.





# Sugestões de Recursos Pedagógico-didáticos

Será distribuído aos/às formandos/as um conjunto de documentação, a saber:

- Glossário
- Referências bibliográficas
- Textos e documentos seleccionados pelo/a formador/a

Apresenta-se de seguida uma listagem de recursos pedagógico-didáticos que poderão apoiar o desenvolvimento da formação nas diferentes subunidades.

## Bibliografia

- AA.VV. (2005), Actas da conferência final Garantir os direitos em material de igualdade de remuneração entre mulheres e homens, Lisboa, CITE (Encontros e seminários, nº 1)
- AA.VV. (2004), Compilação de elementos para uma consulta especializada sobre igualdade de remuneração entre mulheres e homens, Lisboa, CITE (Estudos, nº 3).
- CE (1996), Code de conduite concernant l'application de l'égalité de rémunération entre les femmes et les homes pour un travail de valeur égale, Luxembourg, Direction Générale Emploi & Affaires Sociales/CE.
- Chicha, Marie-Thérèse (2007), Promouvoir l'égalité de remuneration au moyen de l'évaluation des emplois [documento policopiado]: guide de mise en oeuvre, Genève, BIT.
- Chicha, Marie-Thérèse (2006), A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts, Geneva, ILO (Working Paper, nº 49).
- Eyraud, François (1993), «Egalité de remuneration et valeur du travail dans les pays industrialisés», Revue Internationale du Travail, vol. 132, nº 1, pp. 35- 52.
- Good Practice Guide - Job evaluation schemes free of sex bias, <http://www.eoc.org.uk> [consul. 22 de Agosto de 2007].
- Internationale des Services Publics, Équité salariale, maintenant!, Dossier d'information sur l'équité salariale, pp.72



## Recursos na Internet:

- Impact of working conditions and work-related accidents on wages  
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2008/01/PT0801019I.htm>
- Flexible working hours seen as key to better work–life balance  
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2007/10/PT0710019I.htm>
- Quality in work and employment — Portugal  
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0612036s/pt0612039q.htm>
- Integration of graduates into the labour market  
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2006/06/PT0606019I.htm>
- Work-life balance in the ICT and retail sectors  
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2006/01/PT0601NU04.htm>
- Inequality and segregation pervasive in ICT sector  
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2005/06/PT0506NU01.htm>
- Working conditions in Portugal  
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/PT0503SR01/PT0503SR01.htm>
- Quality in work and employment — Portugal  
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0612036s/pt0612039q.htm>
- Gender mainstreaming in surveys - Portugal  
<http://www.eurofound.eu.int/ewco/reports/TN0608TR02/PT0608TR02.pdf>
- Combining family and full-time work  
<http://www.eurofound.eu.int/ewco/reports/TN0510TR02/PT0510TR02.pdf>
- Guía de sensibilización y formación en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (em castelhano)  
[http://www.mtas.es/mujer/publicaciones/docs/materiales\\_digital.pdf](http://www.mtas.es/mujer/publicaciones/docs/materiales_digital.pdf)
- Dados para conhecer a situação das mulheres no mercado de trabalho em Portugal - o sector da restauração e bebidas  
[http://www.emergences.fr/upload/ress\\_generales/Etude\\_Agender\\_PortugalPT.pdf](http://www.emergences.fr/upload/ress_generales/Etude_Agender_PortugalPT.pdf)



- Dossier sur la réduction des écarts de salaire hommes/femmes dans les entreprises

- [http://www.orse.org/site2/maj/phototheque/photos/docs\\_egalite/reduction\\_salaires\\_80307.pdf](http://www.orse.org/site2/maj/phototheque/photos/docs_egalite/reduction_salaires_80307.pdf)
- <http://www.egaliteprofessionnelle.org/>

Lista de Sítios Internet de organismos públicos nacionais produtores e/ou difusores de informação estatística ou, outra sobre trabalho, emprego e igualdade de género:

- Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) - [www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt)
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) - [www.cidm.pt](http://www.cidm.pt)
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) - [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)
- Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (GEP/MTSS) - [www.gep.mtss.gov.pt](http://www.gep.mtss.gov.pt)
- Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) - [www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)
- Instituto Nacional de Estatística (INE) - [www.ine.pt](http://www.ine.pt)

Sítios Internet de organismos internacionais produtores e/ou difusores de informação estatística ou outra sobre trabalho, emprego e igualdade de género:

- Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho - <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/index.htm>
- Observatório Europeu das Condições de Trabalho - <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/index.htm>
- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) - <http://www.oecd.org>
- Organização Internacional do Trabalho (OIT) - <http://www.ilo.org>
- Escritório da OIT em Lisboa - <http://www.ilo.org/lisbon>



### CGTP-IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

Rua Victor Cordon, n.º 1  
1249-102 Lisboa  
e-mail: [cgtp@cgtp.pt](mailto:cgtp@cgtp.pt)  
Telefone: 213236500  
Fax: 213236695

### ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

Avenida Casal Ribeiro, 18-A  
1000-092 Lisboa  
e-mail: [geral@act.gov.pt](mailto:geral@act.gov.pt)  
Telefone: 213308700  
Fax: 213308710

### ARESP – Associação da Restauração e Similares de Portugal

Avenida Duque D'Ávila n.º 75  
1049-011 Lisboa  
e-mail: [aresp@aresp.pt](mailto:aresp@aresp.pt)  
Telefone: 213527060  
Fax: 213549428

### CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social

Rua Rodrigues Sampaio, 31, S/L Drt<sup>a</sup>.  
1150-278 Lisboa  
e-mail: [cesis.geral@cesis.org](mailto:cesis.geral@cesis.org)  
Telefone: 213845560  
Fax: 213867225

### CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Avenida da República, n.º 44, 2.º e 5.º  
1069-033 Lisboa  
e-mail: [cite@cite.gov.pt](mailto:cite@cite.gov.pt)  
Telefone: 217803700  
Fax: 217960332

### FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Páteo do Salema, 4, 3º  
1150-062 Lisboa  
e-mail: [fesaht@fesaht.pt](mailto:fesaht@fesaht.pt)  
Telefone: 218873844  
Fax: 218870510

### OIT – Organização Internacional do Trabalho

(Escritório da OIT em Lisboa)  
Rua Viriato, 7 – 7º e 8º andares,  
1050-233 Lisboa  
e-mail: [jordaoa@ilo.org](mailto:jordaoa@ilo.org)  
Telefone: 213173440/9  
Fax: 213140149





Entidades Parceiras:

