

INSTRUMENTOS DE APOIO À AÇÃO INSPETIVA NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DE GÉNERO NO TRABALHO



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

ACT

AUTORIDADE PARA AS
CONDIÇÕES DO TRABALHO

FICHA TÉCNICA

TÍTULO INSTRUMENTOS DE APOIO À AÇÃO INSPETIVA NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DE GÉNERO NO TRABALHO

AUTORIA PARCERIA **CITE e ACT**

COORDENAÇÃO: CITE

LISBOA, OUTUBRO DE 2012

O conteúdo desta publicação pode ser reproduzida no todo ou em parte, com citação da fonte.

Distribuição gratuita

Pedidos à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

Rua Viriato 7, 1º, 2º e 3º – 1050 Lisboa

Tel. 21 780 37 00

E-mail: geral@cite.gov.pt

www.cite.gov.pt

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	5
1. CONTEXTUALIZAÇÃO	7
2. ENQUADRAMENTO DO GUIÃO PRÁTICO DE APOIO À AÇÃO INSPETIVA PARA A IGUALDADE DE GÉNERO À LUZ DO CÓDIGO DO TRABALHO	15
3. GUIÃO PRÁTICO DE APOIO À AÇÃO INSPETIVA PARA A IGUALDADE DE GÉNERO	25
4. REFERENCIAL DE FORMAÇÃO	49
5. GLOSSÁRIO	55

INTRODUÇÃO

A CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego tem desenvolvido, nos últimos anos, no âmbito da sua missão, atividades que visam criar instrumentos de formação e metodologias de avaliação da situação da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, destinados a diferentes públicos-alvo, nomeadamente empresas, trabalhadores e trabalhadoras e suas organizações representativas (comissões de trabalhadores/as e dirigentes sindicais).

Reconhecendo-se nos inspetores e inspetoras de trabalho um público estratégico fundamental a conquistar para a promoção da igualdade, não só pela função que desempenham no zelar do cumprimento da lei nesta matéria mas, acima de tudo, pela relação próxima que estabelecem com as entidades empregadoras e representantes destas, na divulgação da Legislação Laboral, foi considerado da maior importância a criação de uma parceria entre a CITE e ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho.

Tal parceria veio a formalizar-se no sentido de se identificar as situações a melhorar, formas mais eficazes de colaboração entre as duas entidades e, ainda, criação de instrumentos facilitadores no cumprimento das suas missões.

Assim, e concretizando esta estratégia, a CITE, em parceria com a ACT, desenvolveu, entre Abril de 2011 e Outubro de 2012, o Projeto “Instrumentos e metodologias em igualdade de género para a atividade inspetiva da ACT”.

Com este projeto, para além do reforço de colaboração e comunicação destas entidades, pretendeu-se, fundamentalmente, criar ferramentas que sejam facilitadoras da atividade dos inspetores e das inspetoras do trabalho no seu dia-a-dia, que os/as ajudem na identificação objetiva de práticas discriminatórias em função do sexo, tendo ainda promovido a aquisição, junto deste público, de saberes e de

competências em igualdade de género, realizando, para tal, várias ações de sensibilização e criando também um Referencial de Formação.

Com este projeto, pretendeu-se reforçar a atividade inspetiva de competências em igualdade de género que permitam o fortalecimento da sua capacidade de identificação de casos de discriminação em função do sexo, contribuindo, desta forma, para o cumprimento das três missões básicas da inspeção de trabalho: *garantir a aplicação da legislação laboral, aconselhar os/as empregadores/as e trabalhadores/as dos meios mais eficazes para alcançar tais objetivos e chamar a atenção das autoridades para os abusos do não cumprimento da lei ou deficiências da mesma.*

Os instrumentos que agora se apresentam são a materialização do trabalho desenvolvido por uma equipa técnica constituída por membros das duas entidades.

1. CONTEXTUALIZAÇÃO

A igualdade de género, também designada por igualdade entre mulheres e homens, significa a igual visibilidade, poder e participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada.

A igualdade entre mulheres e homens constitui um aspeto essencial da dignidade da pessoa humana que a Constituição da República Portuguesa consagra no seu artigo 1º, devendo ser promovida pelo Estado como uma tarefa fundamental (artigo 9º).

A igualdade entre mulheres e homens é igualmente uma missão da União Europeia, constituindo um princípio fundamental do direito comunitário consagrado no artigo 2º e no nº2 do artigo 3º do Tratado da Comunidade Europeia.

Apesar de todas estas disposições e compromissos internacionais, a igualdade de género é, ainda, um objetivo a prosseguir nos diversos quadrantes sociais, assumindo particular acuidade na esfera do trabalho e do emprego.

O princípio da igualdade entre mulheres e homens em matéria de trabalho e de emprego implica o direito a igual acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira; a garantia de igualdade salarial entre mulheres e homens; a eliminação da segregação do mercado de trabalho; a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar com a igual partilha entre pais e mães no que toca, nomeadamente, à necessidade de ausência ao trabalho por maternidade e paternidade e para prestação de cuidados a filhos e filhas ou outras pessoas dependentes.

Estes são princípios consagrados na legislação laboral portuguesa, nomeadamente no Código do Trabalho.

FALEMOS SOBRE O PROJETO...

OBJETIVOS

- Valorizar a dimensão de género nas ações de carácter inspetivo;
- Formar e sensibilizar inspetores/as de trabalho, para a aquisição de competências específicas na identificação e caracterização de situações de discriminação em função do sexo nos locais de trabalho, nomeadamente, situações de discriminação indireta;
- Conceber instrumentos de apoio à atividade inspetiva que permitam evidenciar situações de discriminação e de não cumprimento da legislação laboral em matéria de igualdade de género.

ATIVIDADES

1. Constituição de um grupo de trabalho (ACT/CITE) para a criação de um instrumento de apoio às atividades inspetivas e para a construção de um referencial de formação em igualdade de género, destinados a inspetores/as de trabalho;
2. Realização de seis encontros de reflexão, dinamizados pelo grupo de trabalho, dirigidos a inspetores/as para análise das dificuldades/barreiras na identificação de situações de discriminação em função do sexo, nos locais de trabalho;
3. Realização de um **workshop** de apresentação dos resultados recolhidos nos encontros de reflexão com a presença de alguns dos/das inspetores/as que participaram nestes encontros, dirigentes locais da ACT e membros da tripartida da CITE, designadamente os parceiros sociais;
4. Realização de uma ação de formação-piloto dirigida a inspetores/as de trabalho, com o objetivo de testar os instrumentos criados e construção de um referencial de formação em igualdade de género dirigido a inspetores/as de trabalho assente nos instrumentos atrás referidos;
5. Validação dos instrumentos de apoio às atividades inspetivas pelos/as destinatários/as;
6. Conferência Internacional de disseminação dos resultados do projeto.

O QUE FOI FEITO

De acordo com o planeado foram realizados seis encontros de reflexão, em diferentes zonas do país, onde estiveram representadas as diversas unidades orgânicas da ACT.

Encontros	Data	Local
1º	18 de Maio de 2011	Évora – Universidade de Évora
2º	26 de Maio de 2011	Coimbra – Centro de formação profissional do artesanato
3º	2 de Junho de 2011	Lisboa – ACT
4º	28 de Junho de 2011	Porto – ACT
5º	5 de Julho de 2011	Setúbal – ACT
6º	27 de Setembro de 2011	Braga – Junta de Freguesia da Sé

Nestes encontros participaram 94 inspetores/as das diversas unidades orgânicas da ACT.

Todos os encontros seguiram a mesma metodologia, assente num programa de trabalho com três objetivos específicos:

- Apresentar e enquadrar o Projeto;
- Sensibilizar para as questões da Igualdade de Género e da Responsabilidade Social com base em alguns indicadores da situação dos homens e das mulheres no trabalho;
- Recolher as dificuldades e constrangimentos que se apresentam à atividade inspetiva em matéria de Igualdade de Género, na verificação do cumprimento da Lei Laboral no mercado de trabalho.

O **Programa de Trabalho** dos encontros compreendeu os seguintes pontos:

- Abertura – Apresentação do Projeto
- A Igualdade de Género no mundo do Trabalho – O estado da arte em Portugal (apresentação de alguns indicadores)

- Dificuldades e constrangimentos à atividade inspetiva em matéria de Igualdade de Género – **Trabalho de Grupo**
- Apresentação e discussão das conclusões dos grupos de trabalho

Com o objetivo de melhor conhecer as dificuldades e barreiras com que a ação inspetiva se depara na identificação de situações de discriminação em função do sexo nos locais de trabalho, a atividade foi realizada em pequenos grupos, por forma a permitir uma reflexão e partilha de experiências mais aprofundadas. Cada pequeno grupo, constituído por 3 a 4 elementos, contou sempre com a moderação de um elemento da equipa técnica.

Destes encontros de reflexão resultaram importantes **conclusões** de que se apresentam as mais significativas:

- A **abordagem** às questões de igualdade de género, nas visitas inspetivas, resulta, na maioria dos casos, de queixas apresentadas por trabalhadoras, a partir dos serviços informativos. Mesmo nestas situações, estas estão quase sempre centradas em problemas que se relacionam com o cumprimento da Lei da Parentalidade (questões de amamentação e fixação de horários). Raramente os homens questionam os seus próprios direitos nesta matéria.

Em casos esporádicos, foi também referido que algumas abordagens resultaram de solicitações provenientes da CITE, da Assembleia da República e Sindicatos.

De qualquer forma, a intervenção nesta matéria, seja por ação reativa, seja por iniciativa dos inspetores e inspetoras, tem pouca expressão comparativamente às outras matérias que a ACT acompanha.

- O **tipo de discriminação** mais detetada relaciona-se com gozo da Lei da Parentalidade, com particular relevância nas questões ligadas à amamentação, trabalho suplementar, flexibilidade de horários e dispensa para consultas.
- As **principais dificuldades/barreiras** sinalizadas foram as seguintes:
 - Subjetividade ou pouca materialidade destas questões implicando dificuldades na obtenção de prova;
 - Desconhecimento da lei por parte das entidades empregadoras, sobretudo em microempresas e em empresas familiares, bem como dos/as próprios/as trabalhadores/as;

- Gestão assente em políticas informais que dificultam a recolha de evidências nas pequenas empresas;
- Dificuldades na recolha de provas por falta de testemunhos;
- Exigência de anonimato por parte do/a queixoso/a, dificultando a obtenção de prova;
- Existência de formas mais subtis de discriminação nas grandes empresas, implicando um trabalho mais profundo e demorado na recolha de evidências;
- Não colaboração dos/as trabalhadores/as no desenvolvimento das averiguações, com medo de represálias, mesmo quando é o/a queixoso/a;
- Escassa jurisprudência nestas matérias.

Concluída esta fase do Projeto, realizou-se, a 8 de novembro de 2011, o **Workshop de apresentação dos resultados**, com vista a promover uma discussão e reflexão alargadas a todas as partes interessadas envolvidas, e a recolher contributos que complementassem e consolidassem reflexões já realizadas.

O **Workshop** contou com a presença de elementos da coordenação das Unidades Locais da ACT, inspetores/as de trabalho porta-vozes dos grupos de reflexão realizados a nível nacional, membros da tripartida da CITE, juristas da CITE e ainda outros/as inspetores/as indicados/as pela direção da ACT.

Deste **workshop** resultaram pistas de ação de três níveis, fundamentais na criação dos instrumentos apresentados neste documento:

1. Instrumentos de apoio à ação inspetiva:

- Criação de um guião que permita identificar as discriminações em igualdade de género (acesso, carreira, progressão e formação, condições de trabalho, remuneração e retribuição, parentalidade e diálogo social) e associá-las aos elementos probatórios a recolher no decurso da ação inspetiva.
- Criação de um Referencial de Formação destinado a inspetores/as do trabalho.

2. Ações de Formação e Sensibilização destinadas a:

- Inspetores e inspetoras e técnicos e técnicas do serviço informativo da ACT;
- Procuradores e procuradoras do Ministério Público e juízes e juízas;
- Entidades empregadoras;
- Trabalhadores e trabalhadoras e seus órgãos representativos.

3. Outros:

- Criação de um grupo de trabalho ACT/CITE para partilha de experiências e conhecimentos;
- Criação de uma plataforma de informação/comunicação entre a ACT e a CITE;
- Incorporar transversalmente, na ação inspetiva, o princípio de que a igualdade de género, a conciliação trabalho/família e a proteção na parentalidade, se aplica, igualmente, a trabalhadores e a trabalhadoras;
- Participação da ACT na incrementação da igualdade de género na contratação coletiva;
- Realização de ações de sensibilização direcionadas para a problemática da igualdade de género, por parte da ACT, integrando-as em campanhas nacionais, com o envolvimento dos parceiros sociais e institucionais, nomeadamente, a CITE;
- Manter um relacionamento privilegiado com a Segurança Social que permita o acesso a informações importantes para a ação inspetiva.

CONTRIBUTOS DOS INSTRUMENTOS CRIADOS NO APOIO À ATIVIDADE INSPETIVA

- Reforço da atitude dos/das inspetores/as da ACT relativamente aos princípios de igualdade de género e à forma como esta matéria é incorporada nas atividades inspetivas;
- Melhoria da eficácia da atividade inspetiva no controlo de práticas laborais discriminatórias em função do sexo e no cumprimento da legislação laboral em matéria de igualdade de género;
- Disponibilização de um guião prático de apoio à atividade inspetiva, nos locais de trabalho, com vista à identificação de situações de discriminação e não cumprimento de legislação laboral em matéria de igualdade de género;
- Dinamização do diálogo social e da cooperação entre a inspeção de trabalho e os parceiros sociais, em matéria de igualdade de género;
- Configuração de um referencial de formação/ programa de formação em igualdade de género, destinado a inspetores/as de trabalho.

CONCRETIZANDO:

A partir dos contributos dos inspetores e das inspetoras da ACT atrás referidos, foram criados, no âmbito deste Projeto, os instrumentos ***GUIÃO PRÁTICO DE APOIO À AÇÃO INSPETIVA PARA A IGUALDADE DE GÉNERO*** e um ***REFERENCIAL DE FORMAÇÃO*** dirigido a inspetores e inspetoras do trabalho, em matéria de Igualdade de Género.

2. ENQUADRAMENTO DO GUIÃO PRÁTICO DE APOIO À AÇÃO INSPETIVA PARA A IGUALDADE DE GÉNERO À LUZ DO CÓDIGO DO TRABALHO

Na sequência do trabalho levado a cabo pela equipa técnica CITE/ACT, entre Abril de 2011 e Outubro de 2012, junto dos inspetores e inspetoras de trabalho das diversas unidades orgânicas da ACT a nível nacional, e tendo sempre por base o Código do Trabalho, modelou-se o Guião Prático em torno das oito dimensões da igualdade de género essenciais na ação inspetiva, com vista à correção e prevenção de situações de discriminação de género nos locais de trabalho.

Este instrumento é constituído por 8 módulos, abordando, cada um deles, as dimensões em igualdade de género atrás referidas.

Destinando-se a ser utilizado nas visitas inspetivas, este Guião pode ser aplicado no seu todo quando estas tiverem como objetivo verificar o cumprimento da Lei na entidade empregadora ou a promoção da igualdade junto desta entidade e dos trabalhadores/as e seus órgãos representativos ou pode ser utilizado, somente, aplicando um ou alguns dos módulos, quando a visita tem por objetivo reagir a uma queixa apresentada à ACT, CITE ou a instâncias judiciais.

AS DIMENSÕES DA IGUALDADE DE GÉNERO EM QUE ASSENTA O GUIÃO PRÁTICO

I – RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL

Esta dimensão é fundamental para a promoção da igualdade de género no trabalho e no emprego, permitindo atuar sobre a política de gestão de recursos humanos das entidades empregadoras e, assim, contribuir para combater o fenómeno da segregação profissional e promover o acesso equilibrado de homens e mulheres a cargos de direção.

O Código do Trabalho, no nº1 do artigo 30º, reconhece esta importância e prevê expressamente que, *“a exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador ou trabalhadora em razão do sexo a determinada atividade ou à formação*

profissional exigida para ter acesso a essa atividade, constitui discriminação em função do sexo”.

Consequentemente, o nº2 da mesma disposição legal prevê que *“o anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-seleção ou ao recrutamento não pode conter, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.”*

A ambos os casos, havendo violação, considerou o legislador atribuir a contraordenação muito grave.

Assim, os processos de recrutamento e seleção de pessoal devem ser claros e transparentes, por forma a não violarem o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, devendo todos os recrutamentos serem sempre formais, de modo a poder ser cumprido o disposto no artigo 32º do Código do Trabalho, que obriga *“todas as entidades empregadoras a manter durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, devendo constar do mesmo, com desagregação por sexo, sob pena de consubstanciar uma contraordenação leve, os seguintes elementos:*

- a)Convites para o preenchimento de lugares;*
- b)Anúncios de oferta de emprego;*
- c)Número de candidaturas para apreciação curricular;*
- d)Número de candidatos presentes em entrevistas de pré-seleção;*
- e)Número de candidatos aguardando ingresso;*
- f)Resultados de testes ou provas de admissão ou seleção;*
- g)Balanços sociais relativos a dados, que permitam analisar a existência de eventual discriminação de pessoas de um dos sexos no acesso ao emprego, formação, promoção profissionais e condições de trabalho”.*

Por fim, o recrutamento e seleção de pessoal deve sempre estar pautado pelas qualidades específicas e individuais de cada pessoa em concreto, e não estar corrompido por ideias estereotipadas que atribuem determinado tipo de características físicas e psicológicas a um grupo – **Exemplo: as mulheres são muito melhores no desempenho de funções ligadas ao cuidado e à educação e os homens muito mais capazes de decidir e manter a calma em funções de grande responsabilidade ou os homens são muito melhores condutores de veículos motores do que as mulheres.**

II – ACESSO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O acesso à formação profissional proporcionada pela empresa é um momento determinante para evitar a perpetuação de situações de segregação profissional e combater os estigmas de acesso a categorias profissionais mais bem remuneradas e a cargos de direção preferencialmente para um dos sexos em detrimento do outro.

O Código do Trabalho, no nº3 do artigo 30º, tem esta preocupação bem sublinhada ao estabelecer que *“em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação (...)”*.

Também no artigo 61º, enquadrado na subsecção específica sobre direitos laborais relativos à parentalidade, o legislador, visando prevenir situações de discriminação, nomeadamente de género, decorrentes da utilização de licenças parentais ou licenças para apoio à família, vem prever expressamente que a entidade empregadora deve praticar medidas positivas na empresa, devendo *“(...) facultar ao/à trabalhador/a, após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em ações de formação e atualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional”*.

III – REMUNERAÇÕES

Os dados estatísticos, quer nacionais, quer internacionais, demonstram que continuam a existir discriminações e desigualdades remuneratórias, complexas e persistentes no mercado de trabalho, entre as mulheres e os homens.

A desigualdade salarial entre mulheres e homens, em Portugal, situa-se perto dos 17%. No entanto, a diferença salarial é mais acentuada quando se considera o ganho médio mensal (que engloba outras prestações regulares e periódicas, diretas ou indiretas). Por outro lado, a desigualdade salarial entre mulheres e homens, em Portugal, é tanto maior quanto mais elevado o nível de qualificação. Esta desigualdade é particularmente acentuada na categoria de quadros superiores, na qual as mulheres auferem menos 28,5% do que os homens em termos de remuneração média de base e menos 29,5% em termos de ganho.

O mesmo se verifica em termos dos níveis habilitacionais, onde as diferenças salariais são mais evidentes nos postos de trabalho correspondentes a pessoal técnico superior do que nos postos de trabalho ocupados por pessoal técnico ou indiferenciado.

O Código do Trabalho, no artigo 31º, estabelece que *“Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os*

elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.” Explicita ainda o nº2 do mesmo artigo que *“A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual: a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida; b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.”*

Tal significa que não podem ser pagos salários diferentes para funções iguais ou de igual valor, tendo por base critérios que não sejam objetivos e comuns a ambos os sexos. Aliás, o Código do Trabalho, nos nºs 3 e 4 do mesmo artigo 31º, estatui que *“As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade”* exceto quanto *“(...) às licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade que não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores.”*

Dado o enquadramento legal, a questão da apreciação das disparidades salariais (*pay gap*) implica sempre a avaliação das funções do posto de trabalho e dos critérios que fundamentam o salário em concreto que é auferido, em comparação com outros postos de trabalho iguais ou de igual valor.

De acordo com o disposto no nº6 do artigo 31º do Código do Trabalho, às situações de comprovada situação de disparidade salarial, sem fundamento em critérios objetivos e comuns a ambos os sexos, corresponde uma contraordenação muito grave.

IV – DESCRIÇÃO DE TAREFAS E AVALIAÇÃO DE FUNÇÕES

Esta é uma dimensão de grande importância para o combate à discriminação de género no trabalho, dado que, uma das principais causas para a persistente existência de disparidades salariais entre homens e mulheres, radica na tradicional subvalorização das aptidões e competências tradicionalmente atribuídas às mulheres, especialmente nos setores de atividades onde estas predominam.

Por um lado, mantêm-se tradições e estereótipos que influenciam a escolha da área de educação e os padrões de emprego, para homens e mulheres e, por outro, persiste a utilização sistemática de critérios de avaliação tradicionalmente atribuídos ao desempenho de um dos sexos, como o esforço, a resistência à fadiga, a penosidade física ou a força.

Ora, também, neste âmbito, o legislador esteve ciente da existência de estereótipos propícios à manutenção de situações potencialmente discriminatórias, tendo por isso previsto no nº5 do artigo 31º que *“Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação*

de funções devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo” configurando contraordenação grave a sua violação conforme disposto no nº6 do mesmo artigo.

V – INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Condição essencial para uma promoção eficaz dos princípios da igualdade de género no trabalho e no emprego é a disseminação pelas entidades empregadoras, trabalhadoras e trabalhadores, dos seus direitos e deveres nesta matéria.

Por essa razão, o Código do Trabalho, no artigo 24º, vem estabelecer a obrigação de a empresa afixar em local apropriado e visível, a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação, incluindo os direitos relativos à parentalidade, constituindo contraordenação leve a violação deste dever.

VI – CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

A conciliação da atividade profissional com a vida familiar é um dos pilares fundamentais na promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho. Sendo essencial referir que a conciliação é uma necessidade, quer das trabalhadoras, quer dos trabalhadores, e não um “feudo” exclusivo das mulheres.

O Código do Trabalho, no nº3 do artigo 127º, prevê genericamente que *“O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.”*

Ou seja, as entidades empregadoras são legalmente instadas a criar condições facilitadoras que favorecem o equilíbrio entre os sexos, permitindo que as mulheres possam dedicar mais tempo à carreira profissional e aos homens investir mais tempo na sua vida familiar.

Efetivamente, as modalidades flexíveis de organização do tempo de trabalho previstas no Código do Trabalho, constituem importantes instrumentos de conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar, pois permitem, no cumprimento dos limites legais máximos diários e semanais, promover o equilíbrio entre o mundo do trabalho e as responsabilidades familiares, sendo fundamental que as entidades empregadoras, os trabalhadores e trabalhadoras, compreendam esta dinâmica e dela usufruam.

De forma concreta, o Código do Trabalho veio consagrar uma série de disposições legais que visam promover a conciliação entre vida profissional e familiar, designadamente:

- O nº1 do artigo 56º *“O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”;*
- O nº2 do artigo 57º *“O empregador apenas pode recusar o pedido de horário flexível com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.”* O mesmo regime é aplicável ao pedido para trabalho a tempo parcial, no caso de trabalhador com responsabilidades familiares;
- O nº5 do artigo 57º que exige a apreciação prévia da CITE para a concretização de uma recusa de horário flexível ou passagem a trabalho a tempo parcial, sob pena de aplicação de contraordenação grave e o pedido entender-se aceite nos termos requeridos;
- O nº7 do artigo 57º que refere que se o parecer prévio da CITE *“(…) for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo”;*
- A alínea b) nº2 do artigo 212º refere que a entidade empregadora deve *“(…) facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (...)”;*
- O nº2 do artigo 221º refere que *“Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”.*

VII – PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

A proteção da parentalidade e o direito de assistência à família são, por um lado, condição essencial para a promoção de uma relação equilibrada entre vida profissional e vida familiar e, por outro, um instrumento de política pública de promoção da natalidade.

Apesar de todas as evoluções sociais e legais que aconteceram nas últimas décadas, continua ainda a verificar-se, no mercado de trabalho, uma tendência para encarar de modo desigual, o exercício de direitos de parentalidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores, mesmo tendo em conta o acentuado aumento de homens que gozam e partilham a licença parental.

O Código do Trabalho, de forma concreta, veio consagrar, para além do regime de licenças de parentalidade consagrado dos artigos 33º e seguintes, uma série de disposições legais que visam proteger especialmente as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e também os trabalhadores durante o gozo de licença parental, designadamente:

- O artigo 62º, que obriga a entidade empregadora a proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como à definição das medidas a tomar;
- O nº3 do artigo 144º, que obriga a entidade empregadora a comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à CITE o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, constituindo contraordenação leve a violação deste dever;
- O artigo 63º e alínea d) do artigo 381º, que obriga a entidade empregadora a solicitar parecer prévio à CITE, sempre que pretender proceder ao despedimento (coletivo, extinção de posto de trabalho ou facto imputável) de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou trabalhador em gozo de licença parental, presumindo-se sempre ilícito o despedimento feito sem esta solicitação prévia ou em desconformidade com o parecer emitido, constituindo ainda contraordenação grave a violação deste dever.

VIII – ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

O assédio no local de trabalho continua a ser uma matéria tabu nos dias de hoje, contrastando fortemente o escasso número de queixas formais que chegam às autoridades competentes com o elevado número de reporte de casos sinalizados por organizações não-governamentais, um pouco por todo o país.

Por assédio entende-se o comportamento indesejado (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, pela sua repetição, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

O assédio é moral, quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhantes, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

O assédio é sexual, quando o comportamento indesejado reveste carácter sexual, nomeadamente convites e envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico, chantagem para obtenção de progressão laboral em troca de favores sexuais.

Em ambas as situações, o assédio:

- É um processo, ou seja, não um fenómeno ou um facto isolado, mesmo que de grande gravidade, mas antes um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas, que ocorrem de forma reiterada;
- Tem por objetivo atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e também física, quebrando-lhe a sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, e buscando, assim, levá-la a ceder;
- É um aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima ou da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do respetivo vínculo laboral e da extrema necessidade da manutenção deste para conseguir garantir a subsistência.

O Código do Trabalho, no artigo 29º, proíbe o assédio, quer moral, quer sexual, prevendo expressamente que se pode tratar de um ato discriminatório em função do género, quando a sua motivação tem por fator fundamental o sexo da vítima, ou seja, quando acontece simplesmente pelo facto de se ser mulher ou homem.

A este respeito, importa ter em atenção que o nº5 do artigo 25º do Código do Trabalho, sobre repartição de ónus da prova, só deve ser aplicável aos casos em que o assédio tenha um fundamento discriminatório, situação em que é ao/à trabalhador/a que cabe invocar e fundamentar a existência do assédio, impendendo sobre a entidade empregadora o encargo de provar que o ato ou conduta não provêm de qualquer motivação discriminatória. Já nas situações em que o assédio não assenta em fatores discriminatórios é sobre o trabalhador ou trabalhadora que impende a prova de todos os seus elementos, nos termos do artigo 342º, nº 1 do Código Civil.

Em qualquer uma das situações, nos termos do nº4 do artigo 29º do Código do Trabalho, a ocorrência de assédio consubstancia uma contraordenação muito grave.

CONCLUINDO...

Na avaliação de qualquer situação potencialmente violadora dos princípios da igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, em qualquer uma das

dimensões atrás explicitadas, importa analisar se em causa está uma situação de discriminação direta ou indireta.

São situações de **discriminação direta**, aquelas em que se verifica um tratamento menos favorável para homens ou mulheres, única e exclusivamente com base no sexo.

Exemplo: A entidade empregadora X transferiu uma trabalhadora de local de trabalho contra a sua vontade porque esta iniciou uma relação amorosa com um colega. Em vários casos anteriores, nas mesmas circunstâncias, nunca transferiu homens por essa razão;

Exemplo: Na clínica médica X foi instituída a regra de que os homens enfermeiros quando vão tratar de pacientes (homens ou mulheres) devem estar sempre acompanhados por uma ou um ajudante. Para as enfermeiras não existe a mesma regra, tratando muitas vezes sozinhas dos ou das pacientes.

São situações de **discriminação indireta**, aquelas em que a entidade empregadora define regras ou critérios para aplicar indiferentemente a trabalhadores e trabalhadoras, colocando potencialmente um dos sexos em desvantagem face ao outro.

Exemplo: A entidade empregadora X publicita um anúncio de oferta de emprego em que utiliza como critério que os candidatos ou candidatas tenham pelo menos 1.80m de altura, sem que tal tenha qualquer justificação face às funções em causa. Com esta exigência, grande parte das mulheres estão excluídas à partida, dado serem, em média, mais baixas do que os homens.

Exemplo: A empresa X, no formulário de candidatura para postos de trabalho pergunta sempre se os candidatos ou candidatas têm filhos e quais as suas idades. Pergunta ainda a idade dos seus progenitores e se estão ao seu cuidado. Com esta pergunta, tendo em conta que ainda são as mulheres quem acarreta com a grande maioria das responsabilidades familiares, quer do cuidado dos filhos, quer dos ascendentes em situação de dependência, certamente, a maioria das mulheres com filhos menores ou familiares adultos a cargo, não seriam chamadas para preencher as vagas de trabalho em causa.

De acordo com o disposto no nº8 do artigo 25º do Código do Trabalho, a prática de qualquer ato discriminatório em função do género constitui contraordenação muito grave, importando ter presente que o nº5 do mesmo artigo prevê que *“Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.”*

3. GUIÃO PRÁTICO DE APOIO À AÇÃO INSPETIVA PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

IDENTIFICAÇÃO DA ENTIDADE EMPREGADORA

DATA: _____ HORA: _____

DESIGNAÇÃO: _____

SEDE: _____

LOCAL DE TRABALHO: _____

NIF: _____

SETOR DE ATIVIDADE: _____

IRCT: _____

N.º DE TRABALHADORES/AS: _____

Nº Homens _____ Vínculo laboral: s/ termo _____ c/ termo _____

Nº Mulheres _____ Vínculo laboral: s/ termo _____ c/ termo _____

OUTRAS FORMAS DE TRABALHO: _____

Nº Homens _____ Trabalho temporário _____ Outras _____

Nº Mulheres _____ Trabalho temporário _____ Outras _____

IDADE MÉDIA TRABALHADORES/AS: _____

Homens <18 anos _____ 18-34 anos _____ 35-44 anos _____ 45-64 anos _____ >65 anos _____

Mulheres <18 anos _____ 18-34 anos _____ 35-44 anos _____ 45-64 anos _____ >65 anos _____

INTERLOCUTOR/A: _____

FUNÇÃO/CARGO: _____

CONTACTO: _____

REPRESENTANTE LEGAL: _____

NIF: _____

DOMICÍLIO: _____

MÓDULO I – RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL

VERIFIQUE SE A ENTIDADE EMPREGADORA CUMPRE A LEGISLAÇÃO LABORAL EM MATÉRIA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE RECURSOS HUMANOS NÃO EXCLUINDO OU RESTRINGINDO O ACESSO DE CANDIDATO/A EM FUNÇÃO DO SEXO

CT - Art. 24º - 1 e 5  e 2; Art. 25º ; Art. 27º; Art. 30º - 1 , 2 ; Art. 32º 



Ações potencialmente discriminatórias, ainda que não intencionais, podem surgir desde o primeiro momento, quer no âmbito da elaboração do anúncio de oferta de emprego, quer na escolha dos candidatos e candidatas a postos de trabalho.

É muito comum a publicitação de anúncios de ofertas de emprego em que é explícita a preferência por um dos sexos, o que consubstancia uma situação de discriminação direta na fase de recrutamento. Outra situação também relativamente comum, é a preterição de um dos sexos em favor de outro como critério de escolha da pessoa a contratar.



Exemplos práticos de situações suscetíveis de serem discriminatórias:

- A empresa X publicita oferta de emprego nos seguintes termos "Empresa pretende recrutar jovem rapaz com a categoria profissional de operário fabril";
- Tendo sido apuradas várias pessoas para o preenchimento de uma vaga como auxiliar de infância num colégio, apesar de o candidato masculino apresentar melhor curriculum, é uma candidata mulher que é contratada, sem qualquer fundamentação objetiva que o justifique;
- A empresa B tem por política nunca contratar trabalhadoras para o setor produtivo alegando que as funções em causa são muito penosas em termos de condições de trabalho;
- A empresa X só contrata homens para um posto de trabalho em concreto com fundamento em que as características gerais e socialmente reconhecidas a este sexo são mais adequadas às funções em causa;
- A empresa X nunca contrata mulheres com o argumento que estas, geralmente, faltam mais do que os homens;
- A empresa X só contrata mulheres porque a maioria do pessoal é feminino e prefere ter mulheres como colegas de trabalho;
- A empresa X só contrata mulheres para o atendimento ao público com fundamento que estas são, normalmente, mais simpáticas do que os homens e que, portanto, os clientes gostam mais de ser atendidos por mulheres.



VERIFIQUE SE OS CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO SÃO:

FORMAIS ☐ OU INFORMAIS ☐ (ex.: práticas e usos da empresa e do conhecimento geral)

SE FORMAIS, VERIFIQUE:

Existência de entrevista de seleção: SIM ☐ NÃO ☐

- Se sim, quem foram os intervenientes:

☐ Júri paritário

☐ Chefia

☐ Entidade patronal

☐ Outros _____

☐ Recursos humanos

A descrição da função a contratar é definida de forma neutral ou com referência a ambos os sexos?

SIM ☐ NÃO ☐

Há manifestação de preferência por um dos sexos?

SIM ☐ NÃO ☐

Houve recurso a anúncio?

SIM ☐ NÃO ☐

O anúncio contém:

- Designação de profissão redigida de forma comum a ambos os sexos

SIM ☐ NÃO ☐

- Indicação M/F:

VISÍVEL ☐ POUCO VISÍVEL ☐ PERDIDA NO TEXTO ☐ INEXISTENTE ☐

O corpo do anúncio contém:

- Elementos claramente indiciadores de preferência por um dos sexos

SIM ☐ NÃO ☐

- Elementos de caracterização predominantemente atribuídos a um dos sexos e sem ligação ao conteúdo funcional a exercer

SIM ☐ NÃO ☐

- Menção a elementos da vida pessoal de quem se pretende recrutar (ex: estado civil; situação familiar; existência de filhos)

SIM ☐ NÃO ☐

Se Informais: não deixe, no entanto, de esclarecer que a legislação aponta no sentido da transparência e da objetividade destas práticas já que, se houver alguma queixa de discriminação, a entidade empregadora terá de demonstrar se tal situação não se verificou



VERIFIQUE SE A EMPRESA MANTÉM INFORMAÇÃO RELATIVA AOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO, TRATADA POR SEXO, REALIZADOS NOS ÚLTIMOS CINCO ANOS.

SIM ☐ NÃO ☐



PARA ALÉM DAS RESPOSTAS QUE OBTIVER DEVE PROCURAR A CONFIRMAÇÃO DAS MESMAS NOS SEQUINTE DOCUMENTOS (todos ou parte, marcando para sua orientação os que analisou):

- | | |
|--|--|
| ☐ IRCT's | ☐ Lista de candidatos/as aprovados/as aguardando ingresso |
| ☐ Regulamentos internos | ☐ Condições de contratação |
| ☐ Ficha de candidatura | ☐ Anúncios de oferta de emprego |
| ☐ Questionário de seleção | ☐ Candidaturas espontâneas |
| ☐ Guião de entrevista | ☐ Outros |
| ☐ Ata de deliberação sobre recrutamento | |
-

Comentários:

Legenda:  Contraordenação leve  Contraordenação grave  Contraordenação muito grave

MÓDULO II – ACESSO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL

VERIFIQUE SE A EMPRESA EXCLUI OU RESTRINGE O ACESSO DE MULHERES OU DE HOMENS À FORMAÇÃO PROFISSIONAL E OU À FORMAÇÃO ESPECÍFICA EXIGÍVEL PARA DETERMINADA ATIVIDADE OU FUNÇÃO

CT - Art. 30º - 3; Art. 24º - 1  e 2; Art. 25º 



Tal como acontece com o recrutamento, também o acesso à formação profissional poderá ser condicionado às questões de género.

Na maior parte das vezes a divulgação de ações de formação é, ela própria, discriminatória, ou porque as ações não são designadas pelas respetivas áreas («Desenho», «Eletrónica» ou «Serralharia»), ou porque não explicitam expressamente que a ação se destina a candidatos de ambos os

sexos, ou ainda, porque é proporcionada sistematicamente mais formação contínua em áreas da atividade da empresa em que predomina um dos sexos. Outra situação comum de discriminação de género no acesso à formação profissional, dentro da empresa, consiste no facto de o planeamento da formação interna não ter em conta as necessidades de conciliação entre a vida profissional e familiar das trabalhadoras e dos trabalhadores.



Exemplos de situações suscetíveis de serem discriminatórias:

- Na empresa X, anualmente, as pessoas que trabalham em categorias profissionais onde há predominância de um dos sexos beneficiam de mais ações de formação do que aquelas que correspondem ao outro sexo;
- Em igualdade de circunstâncias, na empresa X, um trabalhador foi escolhido para beneficiar de uma ação de formação em detrimento de outra trabalhadora, sem que haja justificação objetiva para o efeito;
- A empresa X agenda a realização de ações de formação sistematicamente para período pós-laboral, o que impede a participação de muitas trabalhadoras com responsabilidades familiares de participar nessas ações;
- Na empresa X, as ações de formação relativas à aprendizagem de manobragem de máquinas e veículos de carga, imprescindíveis para o acesso a categorias profissionais com remuneração de base mais elevada, é sempre proporcionada a homens;
- O regulamento interno da empresa X prevê que só são elegíveis para participar em ações de formação fundamentais para a progressão na carreira, os trabalhadores e trabalhadoras que não tenham faltado ao trabalho no ano anterior, incluindo por motivo de gozo de licenças parentais.



VERIFIQUE SE OS CRITÉRIOS DE ACESSO À ORIENTAÇÃO, FORMAÇÃO E RECONVERSÃO PROFISSIONAL SÃO:

FORMAIS ☐ OU INFORMAIS ☐

Se Formais verifique se:

A entidade empregadora elabora um plano de formação anual?

SIM ☐ NÃO ☐

A descrição do perfil do/a formando/a é definido de forma neutral ou com referência a ambos os sexos?

SIM ☐ NÃO ☐

Na formação dirigida a profissões em que um dos sexos se encontra subrepresentado, o critério de seleção considerou o equilíbrio entre homens e mulheres?

SIM ☐ NÃO ☐

A formação é dada em horário laboral?

SIM ☐ NÃO ☐

Se informais: Não deixe de analisar pelo menos o Anexo C do Relatório Único e de esclarecer a entidade empregadora que a legislação aponta no sentido da transparência e da objetividade destas práticas, devendo as mesmas, estarem registadas já que, se houver alguma queixa de discriminação, esta entidade terá de demonstrar se tal situação se verificou ou não.



PARA A ANÁLISE DESTAS QUESTÕES DEVERÁ CRUZAR OS INDICADORES:

- Sexo dos/as formandos/as, com idade, com tipo de formação, com categoria profissional, com área de atividade;
- Nº de trabalhadores/as que frequentaram curso/ação de formação, por sexo, relativamente ao nº total de trabalhadores/as na empresa.



PARA ALÉM DAS RESPOSTAS QUE OBTIVER DEVE PROCURAR A CONFIRMAÇÃO DAS MESMAS NOS SEGUINTE DOCUMENTOS (TODOS OU PARTE, MARCANDO PARA SUA ORIENTAÇÃO OS QUE ANALISOU):

☐ Plano de formação anual e registos de formação (certificado, registo de assiduidade, etc.)

☐ Relatório Único – Anexo C
☐ Anúncio da ação de formação
☐ Regulamento de formação

Comentários:

Legenda: Contraordenação leve Contraordenação grave Contraordenação muito grave

MÓDULO III – REMUNERAÇÕES

VERIFIQUE SE A EMPRESA ASSEGURA, NA SUA POLÍTICA SALARIAL, O CUMPRIMENTO DO PRINCÍPIO DE “SALÁRIO IGUAL PARA TRABALHO IGUAL OU DE VALOR IGUAL” ENTRE TRABALHADORES E TRABALHADORAS NA RETRIBUIÇÃO E OUTRAS PRESTAÇÕES PATRIMONIAIS

CT - Art. 25º - 5 e 6; Art. 31º - 1º, 2 e 4; Art. 270º



Embora cada vez mais raras, podem surgir situações em que existem na empresa várias categorias profissionais com denominação diferente, a que correspondem retribuições de base distintas, mas em que o conteúdo funcional é idêntico, sendo que um dos sexos predomina em cada uma dessas categorias. Outra situação de discriminação direta ocorre quando, para o exercício da mesma categoria profissional, os homens ganhem sistematicamente mais que as mulheres, ou vice-versa, sem que tal se fundamente numa razão objetiva.

Contudo, a maioria das situações de diferença salarial entre homens e mulheres no trabalho consubstanciam situações de discriminação indireta, quando se verifica o pagamento de retribuição diferente para categorias profissionais distintas, mas que exigem o mesmo grau de responsabilidade, esforço físico ou intelectual, penosidade ou experiência. Ou seja, em situações em que o trabalho não é igual mas é de igual valor.

Para determinar se trabalhos diferentes são de igual valor, tem de se examinar as respetivas tarefas envolvidas. A análise deve basear-se em critérios absolutamente objetivos, sendo indispensável analisar todos os componentes do pacote salarial, incluindo o salário base e todas as prestações patrimoniais (subsídios, prémios, comissões, etc.)



Exemplos de situações suscetíveis de serem discriminatórias:

- Na empresa X existem duas categorias profissionais com designações diferentes mas em que o conteúdo funcional é idêntico. A cada uma delas corresponde retribuição diferente, sendo cada um dos sexos predominante em cada uma dessas categorias;
- A empresa X dedica-se à extração e tratamento da matéria-prima. As mulheres estão praticamente todas empregadas nas categorias I e II, enquanto os homens estão quase todos enquadrados nas categorias III e IV. As mulheres desempenham funções diferentes dos homens, mas igualmente essenciais à preparação dos produtos finais que a empresa produz, no entanto recebem menos 10% do salário dos homens;
- A empresa X atribui valores de cartão de crédito e veículos de serviço de cilindrada mais elevada aos trabalhadores do que às trabalhadoras que exercem funções na mesma categoria profissional;

- A empresa X atribui aos seus trabalhadores e trabalhadoras, como forma de complemento de retribuição, o pagamento de um seguro de saúde que, no entanto, só é extensível a cônjuges e filhos, no caso de trabalhadores do sexo masculino;
- O regulamento interno da empresa X prevê que só são elegíveis para atribuição de prémio de assiduidade ou produtividade, os trabalhadores e trabalhadoras que não tenham faltado ao trabalho no ano anterior, incluindo por motivo de gozo de licenças parentais ou ausências motivadas por incapacidade para o trabalho decorrente de gravidez de risco;
- A trabalhadora X foi contratada como cozinheira para o restaurante Y há 10 anos, tendo, entretanto, feito diversa formação profissional e ganhou bastantes competências. Recentemente foi contratado um homem, também cozinheiro, mais jovem, menos experiente e com menos formação profissional, a quem foi proposto um salário mais elevado do que o que é pago à trabalhadora X.
- A trabalhadora X é uma experiente delegada de informação médica, apresentando durante anos seguidos resultados de vendas muito elevados, no entanto, após uma reestruturação na empresa, foi-lhe atribuído um território geográfico onde existem poucas farmácias e onde a acessibilidade é difícil, enquanto um seu colega homem, que apresentou sempre resultados de vendas inferiores aos seus, foi colocado num território com ótimas acessibilidades e grande número de serviços médicos e farmacêuticos, onde as vendas são muito mais fáceis, o que lhe permitirá aumentar o valor das comissões a receber;
- Na empresa X apenas os homens são integrados em projetos que envolvem viagens ao estrangeiro, que implicam o pagamento de ajudas de custo e trabalho suplementar, porque as mulheres são consideradas menos disponíveis por causa das suas responsabilidades familiares.

VERIFIQUE SE:

As funções relativas às categorias profissionais com maior representação feminina, comparativamente com as restantes, têm justificação objetiva para o seu enquadramento nos níveis mais baixos da hierarquia funcional e salarial?

Sim ☐ Não ☐

A determinação do valor das remunerações (base e complementares) é feita tendo por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres?

Sim ☐ Não ☐

Os critérios de atribuição de prémios de produtividade, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc., são publicitados na empresa, de forma a chegarem ao conhecimento dos trabalhadores e das trabalhadoras?

Sim ☐ Não ☐

As licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade produzem diferenças na retribuição e remunerações complementares dos trabalhadores e das trabalhadoras?

Sim ☐ Não ☐



PARA A ANÁLISE DESTA QUESTÃO DEVERÁ CRUZAR OS INDICADORES:

- Sexo, categoria profissional, remunerações base, prémios e subsídios regulares, prestações irregulares e nº de horas normais remuneradas, trabalho suplementar, antiguidade na categoria.



PARA ANÁLISE DESTA QUESTÃO EXAMINE OS SEGUINTE DOCUMENTOS:

- | | |
|---|---|
| ☐ Relatório Único – Quadro de Pessoal | ☐ Recibos de vencimentos |
| ☐ IRCT aplicável | ☐ Listagem de trabalhadores e trabalhadoras que se ausentaram por assistência inadiável à família e gozo de licença parental, etc. |
| ☐ Registo dos/as trabalhadores/as | |
| ☐ Regulamentos internos e ordens de serviço que fixem valores e condições de atribuição de remunerações complementares | |

Comentários:

Legenda: Contraordenação leve Contraordenação grave Contraordenação muito grave

MÓDULO IV – DESCRIÇÃO DE TAREFAS E AVALIAÇÃO DE FUNÇÕES

VERIFIQUE SE NA EMPRESA A DESCRIÇÃO DE TAREFAS E A AVALIAÇÃO DE FUNÇÕES DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS É FEITA COM BASE EM CRITÉRIOS OBJETIVOS, COMUNS A MULHERES E HOMENS, DE FORMA A EXCLUIR QUALQUER DISCRIMINAÇÃO BASEADA NO SEXO

CT - Art. 31º - 5^ª



É muito comum as categorias profissionais aparecerem identificadas com um dos sexos, quer quanto à sua denominação (ex.: costureira; serralheiro; pintor; engomadeira), quer quanto à descrição do respetivo conteúdo funcional, que muitas vezes é feita com base em critérios subjetivos e tradicionalmente atribuídos apenas a homens ou mulheres, quer ainda quanto ao valor económico e social que lhe é reconhecido na organização empresarial.



Exemplos de situações suscetíveis de serem discriminatórias:

- Na empresa X, a descrição das categorias profissionais de predominância masculina referem exigências em matéria de competências, de esforços, de responsabilidades ou condições de trabalho, muito mais elevadas do que para as categorias de predominância feminina;
- Na empresa X, a progressão na carreira nas categorias profissionais de predominância masculina é feita de uma forma mais rápida do que nas de predominância feminina, porque nestas há muito mais escalões até chegar ao topo;
- Na empresa X, a maioria das categorias profissionais ocupadas predominantemente por mulheres correspondem à categoria profissional de "trabalhador indiferenciado", mesmo nos casos em que as funções exigem formação específica.



VERIFIQUE NA DESCRIÇÃO E AVALIAÇÃO DE FUNÇÕES:

A objetividade da descrição de funções/posto de trabalho: descrição da função feita de forma clara e inequívoca tendo em consideração as qualificações, a experiência exigida, a responsabilidade atribuída, o esforço físico e psíquico e condições em que o trabalho é efetuado?

Sim ☐ Não ☐

A existência de características tipicamente associadas a mulheres ou a homens?

Sim ☐ Não ☐

Os critérios de valorização das funções são descritos de forma a serem aplicados só a funções desempenhadas predominantemente por um dos sexos?

Sim ☐ Não ☐

As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho das funções são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens ou por mulheres?

Sim ☐ Não ☐



PARA A ANÁLISE DESTA QUESTÃO DEVERÁ CRUZAR OS INDICADORES:

- Sexo, habilitações literárias, profissão, situação na profissão, categoria profissional, nível de qualificação, última promoção, remuneração base e a avaliação de desempenho.



PARA ANÁLISE DESTA QUESTÃO EXAMINE OS SEGUINTE DOCUMENTOS:

- | | |
|---|---|
| ☐ Relatório Único – Quadro de Pessoal | ☐ Ficha(s) de avaliação de |
| ☐ IRCT aplicável | funções/de desempenho dos postos de |
| ☐ Regulamento /sistema de avaliação de | trabalho/profissões |
| funções | ☐ Avaliação de desempenho |
| | ☐ Outros |

Comentários:

Legenda:  Contraordenação leve  Contraordenação grave  Contraordenação muito grave

MÓDULO V – INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

VERIFIQUE SE A EMPRESA DIVULGA/AFIXA, EM LOCAL APROPRIADO, INFORMAÇÃO RELATIVA AOS DIREITOS E DEVERES DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS, EM MATÉRIA DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DO SEXO

CT - Art.24.º – 4º



As entidades empregadoras têm o dever de afixar, seja em placard, intranet ou noutro local considerado apropriado, desde que acessível de forma fácil a todos/as trabalhadores/as, informação relativa aos direitos e deveres do pessoal em matéria de igualdade e não discriminação.



Exemplos de situações suscetíveis de serem discriminatórias:

- A empresa X tem um placard ou intranet onde disponibiliza diversas informações aos/trabalhadores/as, mas não colocou informação relativa aos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo;
- A empresa X não afixa em lugar acessível informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo.

● VERIFIQUE SE:

A informação está afixada em local acessível, sinalizado e visível a trabalhadores/as?

Sim ☐ Não ☐

A informação é divulgada por outras formas: intranet, circuitos internos de divulgação de informação, newsletters, etc.?

Sim ☐ Não ☐

Comentários:

Legenda: Contraordenação leve Contraordenação grave Contraordenação muito grave

MÓDULO VI – CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

VERIFIQUE SE A EMPRESA CUMPRE A LEGISLAÇÃO EM MATÉRIA DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS

CT - Art.55º [P](#); Art.56º [P](#); Art.57º [P](#); Art. 166º



As entidades empregadoras devem proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. No entanto, ainda é muito comum a ideia de que os regimes de flexibilidade previstos no Código do Trabalho são um benefício exclusivo para as trabalhadoras e do qual a empresa não retira qualquer proveito. É, pois, necessário combater esta ideia. Por um lado, porque os instrumentos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar se destinam quer a mulheres, quer a homens, e por outro, porque podem ser importantes instrumentos de impulso de produtividade dentro de uma empresa.



Exemplos de situações suscetíveis de serem discriminatórias:

- A empresa X recusou a trabalhadora ou trabalhador com filho menor de 12 anos o direito de organizar o seu período normal de trabalho em regime de flexibilidade de horário sem ter solicitado parecer prévio à CITE;
- A empresa X recusou a trabalhadora ou trabalhador com filho menor de 12 anos o direito de passar a trabalhar a tempo parcial sem ter suscitado parecer prévio à CITE;
- A empresa X solicitou parecer prévio à CITE com vista a poder recusar o regime de trabalho flexível à trabalhadora Y. O parecer da CITE foi contrário à intenção de recusa e a empresa, não se conformando, impede a trabalhadora de exercer o seu horário com flexibilidade.

VERIFIQUE SE:

Foram solicitados por trabalhadores ou trabalhadoras pedidos de horário de trabalho flexível ou trabalho a tempo parcial?

Sim ☐ Não ☐

Foram recusados alguns pedidos de horário de trabalho flexível ou trabalho a tempo parcial?

- Se sim, a empresa solicitou a emissão de parecer prévio junto da CITE?

Sim ☐ Não ☐

- No caso de existir um parecer emitido pela CITE desfavorável a intenção de recusa, a empresa acatou o parecer permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário que solicitou?

Sim ☐ Não ☐



PARA A ANÁLISE DESTA QUESTÃO DEVERÁ CRUZAR, POR SEXO, OS INDICADORES:

- Trabalhadores/as que solicitaram trabalho em regime de tempo parcial e/ou de horário flexível
- Pedidos de parecer prévio solicitados à CITE e respetivas decisões



PARA ANÁLISE DESTA QUESTÃO EXAMINE OS SEGUINTE DOCUMENTOS:

- | | |
|---|--|
| ☐ Relatório único – Quadro de pessoal | ☐ Processos de regime de tempo parcial e de horários flexíveis para apreciação à CITE, recusas sem decisão judicial favorável |
| ☐ Registo de pedidos de trabalho em regime de tempo parcial e de horários flexíveis | ☐ Contratos de teletrabalho |
| ☐ Registo de recusa para prestar trabalho em regime de horário flexível e de tempo parcial | |

Comentários:

Legenda:  Contraordenação leve  Contraordenação grave  Contraordenação muito grave

MÓDULO VII – PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

VERIFIQUE SE A EMPRESA CUMPRE A LEGISLAÇÃO EM MATÉRIA DE PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE PARA TRABALHADORAS E TRABALHADORES

CT - Art. 33º a Art.65º  ; Art. 258º; Art.260º
Dec. Lei n.º 91/2009 – Art.7º, 9º e 29º



Apesar dos imensos progressos sociais que se têm registado nesta matéria, o gozo dos direitos de parentalidade ainda são, muitas vezes, entendidos como exclusivos das mulheres e como um obstáculo ao respetivo recrutamento e progressão na carreira. Ambas as ideias devem ser combatidas.



Exemplos de situações suscetíveis de serem discriminatórias:

- A trabalhadora X pretende gozar a sua dispensa de amamentação, entrando uma hora mais tarde e saindo uma hora mais cedo. A entidade empregadora não concorda e diz que só aceita se esta usar a dispensa de duas horas durante a pausa para almoço. Como não chegam a acordo, a entidade empregadora decide impedir o gozo da dispensa ameaçando a trabalhadora que, se esta começar a entrar uma hora mais tarde, terá falta injustificada;
- A entidade empregadora X não aceita que os homens que trabalham na sua empresa gozem a dispensa para aleitação e marca-lhes faltas injustificadas. Se forem as mulheres não marca faltas e respeita a lei;
- Na empresa X os homens nunca gozam licença parental inicial exclusiva do pai de 10 dias úteis, porque os recursos humanos nunca alertam os trabalhadores para o facto de esta licença existir e de se tratar de uma licença obrigatória. No caso das mulheres, os recursos humanos dão todas as informações e até tratam do envio da documentação para a Segurança Social;
- Na empresa X os trabalhadores que gozam licença parental inicial exclusiva do pai, durante 10 dias, são obrigados a levar trabalho para casa durante esses dias;
- Na empresa X está em vigor um regulamento interno que refere que a licença parental deve ser preferencialmente gozada exclusivamente pela mãe;
- O trabalhador Y avisou a entidade empregadora de que iria partilhar a licença parental com a mãe do seu filho e que, portanto, iria ficar 30 dias de licença. A entidade empregadora esclareceu o trabalhador que ele tinha esse direito mas que isso não seria bem visto pelas

chefias e que tal poderia prejudicar a sua carreira. Por seu turno, as mulheres que trabalham na empresa são incentivadas a partilhar a licença parental com os pais dos seus filhos;

- Na empresa X a trabalhadora Y, por se encontrar grávida, foi integrada num despedimento coletivo;
- O trabalhador X contratado, a termo certo, pela Y, não viu o seu contrato renovado, durante o período de gozo de licença parental.

VERIFIQUE SE:

Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai?

SIM ☐ NÃO ☐

As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe?

SIM ☐ NÃO ☐

Foram recusados pedidos de gozo de licença parental inicial por parte dos trabalhadores homens (30 dias ou mais)?

SIM ☐ NÃO ☐

Foram recusados pedidos de dispensa para amamentação ou aleitação?

SIM ☐ NÃO ☐

Houve acordo na fixação do período de dispensa para amamentação ou aleitação?

SIM ☐ NÃO ☐

Foram recusados algum tipo de pedidos de licença dos contemplados no regime de proteção da parentalidade, a pais ou a mães?

SIM ☐ NÃO ☐

Se sim, quais? _____

A ausência decorrente do regime de proteção da parentalidade é considerada falta?

SIM ☐ NÃO ☐

Os critérios de concessão e de recusa de dispensas são objetivos e de aplicação igual em todas as situações similares?

SIM ☐ NÃO ☐

Foi recusado algum tipo de pedido de dispensa de prestação de trabalho no período noturno ou de trabalho suplementar a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante?

SIM ☐ NÃO ☐

Foi recusada a dispensa de prestar trabalho no regime de adaptabilidade, banco de horas ou de horário concentrado, em caso de situação de aleitação por parte de trabalhadores homens que foram pais?

SIM ☐ NÃO ☐

Foi solicitado parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador/a em gozo de licença parental?

SIM ☐ NÃO ☐

Foi comunicado à CITE a não renovação de contrato a termo, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador/a em gozo de licença parental?

SIM ☐ NÃO ☐



PARA A ANÁLISE DESTA QUESTÃO DEVERÁ CRUZAR, POR SEXO, OS INDICADORES:

- Ausências ao trabalho, motivo das ausências e perdas de retribuição;
- Trabalhadores/as que foram mães, pais ou adotantes e respetivo registo da assiduidade;
- Número de trabalhadores que foram pais com o n.º de trabalhadores que gozaram licença parental inicial exclusiva e obrigatório do pai;
- Pedidos de parecer prévio ao despedimento coletivo solicitados à CITE e respetivas decisões;
- Comunicações à CITE de não renovação de contrato de trabalho a termo.



PARA ANÁLISE DESTA QUESTÃO EXAMINE OS SEGUINTE DOCUMENTOS:

- | | |
|---|---|
| ☐ Relatório único – Quadro de pessoal | ☐ f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde; |
| ☐ Registo dos/as trabalhadores/as ao serviço que foram mães, pais ou adotantes | ☐ g) Dispensa para consulta pré-natal; |
| ☐ Registo dos/as trabalhadores/as ao serviço que gozaram os diversos direitos de proteção na parentalidade previstos na Lei: | ☐ h) Dispensa para avaliação para adoção; |
| ☐ a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez; | ☐ i) Dispensa para amamentação ou aleitação; |
| ☐ b) Licença por interrupção de gravidez; | ☐ j) Faltas para assistência a filho/a menor de 12 anos ou com deficiência ou doença crónica; |
| ☐ c) Licença parental, em qualquer das modalidades; | ☐ l) Faltas para assistência a neto; |
| ☐ d) Licença por adoção; | |
| ☐ e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades; | |

- ☐ m) Licença para assistência a filho;
- ☐ n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- ☐ q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

- ☐ r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- ☐ s) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.
- ☐ Mapa de remunerações
- ☐ Registo de pessoal (art. 127º alª J)

Comentários:

Legenda:  Contraordenação leve  Contraordenação grave  Contraordenação muito grave

MÓDULO VIII – ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

VERIFIQUE SE A EMPRESA TEM COMPORTAMENTOS INDESEJADOS PARA COM OS TRABALHADORES E TRABALHADORAS

CT - Art.29º 



Apesar de se tratar de um fenómeno, na maior parte das vezes, pouco visível e de difícil perceção, o assédio no local de trabalho, quer sexual, quer moral, é relativamente comum, sendo muito importante toda a atuação e sensibilização que possa ser feita no sentido de conseguir combater e prevenir a sua ocorrência. Torna-se, pois, fundamental alertar as entidades empregadoras para a necessidade de criarem, nas suas empresas, procedimentos organizados de prevenção e combate deste tipo de fenómenos nos locais de trabalho, por forma a evitar danos para os trabalhadores, trabalhadoras e próprias entidades empregadoras.



Exemplos de situações suscetíveis de configurar assédio:

- O superior hierárquico X está constantemente a convidar a trabalhadora Y para sair com ele, apesar desta dizer sempre que não, o que não o impede de lhe dirigir sucessivos pedidos de favores sexuais associados a uma promessa de eventual promoção dentro da empresa;
- Uma superior hierárquica insinua-se sensualmente a um trabalhador durante um determinado período de tempo. Quando verifica que não é correspondida passa a tratar o trabalhador de forma agressiva, gritando sistematicamente com ele em frente do resto dos trabalhadores, ameaçando que está a pensar despedi-lo;
- Um colega de trabalho, com muita antiguidade na empresa, usa a sua experiência para tentar obter favores sexuais das trabalhadoras mais novas, ameaçando-as que vai influenciar os superiores hierárquicos para estas serem despedidas, caso não cedam aos seus pedidos.



Exemplos de situações suscetíveis de configurar assédio, baseado em fator discriminatório:

- Um superior hierárquico considera que para a secção que dirige na empresa é muito mais produtivo empregar homens do que mulheres, porque estas faltam muito mais ao trabalho por causa dos filhos. Por esse motivo, assim que uma nova trabalhadora é contratada pela empresa e começa a prestar funções nessa secção, começa a criticar sistematicamente a sua prestação laboral em frente dos restantes colegas e a fazer comentários diários sobre o seu aspeto físico, roupas que usa, etc., para tentar que esta desista e se despeça;

- O trabalhador X gozou licença parental durante 60 dias e quando regressou à empresa, quer a chefia quer os próprios colegas de trabalho, sistematicamente, fazem comentários sobre mudar fraldas e dar biberão e enviam mensagens por e-mail, insinuando que o trabalhador é efeminado por ter querido gozar essa licença;
- Na empresa X, os objetivos fixados às trabalhadoras são sistematicamente impossíveis de atingir ou os prazos estabelecidos pouco exequíveis, o que as leva, frequentemente, a pedirem a demissão;
- A trabalhadora X foi gozar licença de parentalidade durante 150 dias. Desde que regressou ao seu posto de trabalho, há várias semanas, não lhe foi ainda atribuída nenhuma tarefa para executar, acrescentando que lhe foi retirado o computador e o telefone;
- O regulamento da empresa X prevê que os trabalhadores só possam ir duas vezes por dia à casa de banho, sendo cronometrado o tempo de uso do WC, e descontado no tempo de trabalho, sempre que ultrapasse 2 minutos. As trabalhadoras mulheres, principalmente as grávidas, estão sistematicamente a ser chamadas à atenção para o facto de usarem demasiadas vezes o WC e, frequentemente, é-lhes exigido que trabalhem para além da hora de saída para compensar as paragens que fizeram para ir à casa de banho, além dos 4 minutos diários permitidos;
- O superior hierárquico X desvaloriza sistematicamente o trabalho de uma trabalhadora, acusando-a de ser “burra” por ser mulher;
- O jardim de infância X contratou um homem para exercer funções de auxiliar de educação. O restante pessoal auxiliar, todas mulheres, não concordaram com essa contratação, por isso desprezam-no, ignoram-no e humilham-no, forçando o seu isolamento face a outros trabalhadores e trabalhadoras e superiores hierárquicos.

VERIFIQUE SE:

A empresa tem comportamentos indesejados para com os trabalhadores e trabalhadoras que provoquem constrangimentos, afetem a sua dignidade ou lhes criem um ambiente hostil, humilhante ou degradante?

SIM ☐ NÃO ☐

A empresa tem comportamentos indesejados de carácter sexual para com os trabalhadores e trabalhadoras?

SIM ☐ NÃO ☐

A empresa tem em funcionamento procedimentos organizados de prevenção e correção de situações de assédio?

SIM ☐ NÃO ☐

 **DADA A COMPLEXIDADE DA RECOLHA DE ELEMENTOS DE PROVA NAS SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL, SUGERE-SE QUE, PARA A SUA IDENTIFICAÇÃO, SEJAM CRUZADOS OS SEGUINTE DADOS:**

- Sanções disciplinares e respetivos motivos, nos últimos 2 anos;
- Despedimentos com justa causa, nos últimos 2 anos, e quais os motivos;
- Situações de trabalhadores/as sem tarefas compatíveis atribuídas;
- Situações de alterações de funções sem reclassificação funcional;
- Informações recolhidas junto dos/as trabalhadores/as e/ou seus representantes.



PARA ANÁLISE DESTA QUESTÃO EXAMINE OS SEGUINTE DOCUMENTOS:

- | | |
|---|---|
| ☐ Registo do absentismo prolongado | ☐ Registo de despedimentos com justa causa, nos últimos 2 anos |
| ☐ Avaliação de riscos psicossociais | ☐ Revogações de contrato de trabalho por mútuo acordo |
| ☐ Código de ética ou normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho | ☐ Pedidos de demissão |
| ☐ Registo de processos disciplinares e respetivas sanções, nos últimos 2 anos | |

Comentários:

Legenda:  Contraordenação leve  Contraordenação grave  Contraordenação muito grave

LISTA DE DOCUMENTOS/NOTIFICAÇÃO

- ☐ Anúncio da ação de formação
- ☐ Anúncio de oferta de emprego
- ☐ Ata de deliberação sobre recrutamento
- ☐ Avaliação de desempenho
- ☐ Avaliação de riscos psicossociais
- ☐ Candidaturas espontâneas
- ☐ Código de ética ou normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho
- ☐ Condições de contratação
- ☐ Contratos de teletrabalho
- ☐ Ficha de Candidatura
- ☐ Ficha(s) de avaliação de funções/de desempenho dos postos de trabalho/profissões
- ☐ Guião de entrevista
- ☐ IRCT aplicável
- ☐ Lista de candidatos/as aprovados/as aguardando ingresso
- ☐ Listagem das pessoas que frequentaram ações de formação
- ☐ Listagem de trabalhadores e trabalhadoras que se ausentaram por assistência inadiável à família, gozo de licença parental
- ☐ Listagem de trabalhadores/as que estiveram ausentes nos últimos dois anos por motivo de licenças de parentalidade, por assistência à família ou por outro imperioso motivo familiar
- ☐ Listagem dos/as trabalhadores/as ao serviço que foram mães, pais ou adotantes, nos últimos 2 anos
- ☐ Listagem dos/as trabalhadores/as ao serviço que gozaram os diversos direitos de proteção na parentalidade previstos na Lei
- ☐ Mapa de remunerações
- ☐ Pedidos de demissão
- ☐ Plano de formação anual e registos de formação (certificado, registo de assiduidade, etc.)
- ☐ Processos de regime de tempo parcial e de horários flexíveis para apreciação à CITE, recusas sem decisão judicial favorável
- ☐ Questionário de seleção
- ☐ Recibos de vencimentos
- ☐ Registo de despedimentos com justa causa, nos últimos 2 anos
- ☐ Registo de pedidos de trabalho em regime de tempo parcial e de horários flexíveis
- ☐ Registo de pessoal (art. 127º alº J)

- ☐ Registo de processos disciplinares e respetivas sanções, nos últimos 2 anos
- ☐ Registo de recusa para prestar trabalho em regime de horário flexível e de tempo parcial
- ☐ Registo do absentismo prolongado
- ☐ Registo dos/as trabalhadores/as
- ☐ Regulamento/sistema de avaliação de funções
- ☐ Regulamento de acolhimento/reinserção profissional
- ☐ Regulamento de formação
- ☐ Regulamentos internos
- ☐ Regulamentos internos e ordens de serviço que fixem valores e condições de atribuição de remunerações complementares
- ☐ Relatório Único
- ☐ Revogações de contrato de trabalho por mútuo acordo
- ☐ Registos de pedidos de parecer prévio solicitados à CITE e decisões
- ☐ Registos de comunicações à CITE de não renovação de contratos de trabalho a termo

5. REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

O Referencial de Formação em Igualdade de Género dirigido aos inspetores e inspetoras da ACT constitui um instrumento de trabalho que visa dotar estes e estas de novas competências em igualdade entre homens e mulheres, por forma a integrarem a perspetiva da igualdade de género na sua atividade.

Neste sentido, foi elaborado, no âmbito do Projeto “Instrumentos e metodologias em igualdade de género para a atividade inspetiva da ACT”, um *Guião Prático de Apoio à Ação Inspetiva* e um *Referencial de Formação* que constituem instrumentos que permitem, à inspeção de trabalho, uma estratégia e uma prática de intervenção nas suas visitas às entidades empregadoras e uma mais eficaz verificação do cumprimento efetivo da legislação em igualdade entre homens e mulheres.

Assim, o presente Referencial de Formação foi elaborado tendo em conta os seguintes objetivos:

- Reforçar a atitude dos/das inspetores/as relativamente aos princípios de igualdade de género e à forma como esta matéria é incorporada nas suas atividades;
- Melhorar a eficácia da atividade inspetiva no controlo de práticas laborais discriminatórias em função do sexo e no cumprimento da legislação laboral em matéria de igualdade de género;
- Dotar estes profissionais de competências para a utilização do Guião Prático de Apoio à Atividade Inspetiva.

O itinerário formativo está estruturado em torno de duas componentes de formação:

- A Formação em Igualdade de Género centrada na aquisição de competências-chave ligadas as dimensões da igualdade de género onde se verificam maiores discriminações no mercado de trabalho;
- A Formação específica com vista à utilização do Guião Prático de Apoio à Ação Inspetiva

REFERENCIAL DE FORMAÇÃO PARA INSPETORES E INSPETORAS DO TRABALHO

FINALIDADE	Contribuir para o desenvolvimento de competências específicas de inspetores e inspetoras do trabalho, na identificação e caracterização de situações de discriminação em função do sexo nos locais de trabalho e promoção da igualdade de género junto de empregadores/as e trabalhadores/as, aquando da sua atividade inspetiva.
DESTINATÁRIOS/AS	Inspetores e inspetoras do trabalho e quadros dirigentes da atividade inspetiva
OBJETIVOS GERAIS	■ Habilitar o/a formando/a a incorporar a igualdade de género nas suas diversas dimensões na atividade inspetiva; ■ Contribuir para a operacionalização, no dia-a-dia da atividade inspetiva, da utilização de ferramentas criadas, visando a identificação objetiva de práticas discriminatórias em função do sexo.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	■ Aprender a olhar e a ver a desigualdade e a discriminação entre homens e mulheres nas várias esferas da organização social; ■ Entender as razões da desigualdade de género; ■ Caracterizar as dimensões de igualdade de género e como se articulam entre si; ■ Usar o direito relativo à igualdade de género como instrumento para o equilíbrio de poder entre mulheres e homens na organização social; ■ Conhecer e aprender a utilizar o Guião Prático de Apoio à Ação Inspetiva para a Igualdade de Género.
METODOLOGIA	Utilização de métodos e técnicas promotoras da aprendizagem e facilitadoras da apropriação de conhecimento nas temáticas da igualdade de género. Exposição dialogada com recurso à discussão de situações reais e trabalhos individuais e em grupo.
AValiação	Avaliação reativa e das atividades individuais e de grupo
FORMAS DE ORGANIZAÇÃO	Presencial
DURAÇÃO	14 Horas

RECURSOS/MATERIAIS PEDAGÓGICOS		
Computador, videoprojetor, leitor de DVD Materiais técnicos e pedagógicos diversos		
PROGRAMA		
PROGRAMA I DIA	CONTEÚDOS	DURAÇÃO
	FORMAÇÃO DE BASE EM IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO E NO EMPREGO I – A realidade da situação dos homens e das mulheres no mercado de trabalho 1. A atividade laboral e a vida familiar: 1.1.1 As profissões das mulheres e dos homens 1.1.2 A segregação horizontal, vertical e sectorial do mercado de trabalho 1.1.3 Trabalho igual e trabalho de valor igual 1.1.4 Os usos do tempo pelos homens e pelas mulheres 1.1.5 O valor do trabalho pago e do trabalho não pago de homens e de mulheres 2. Os desequilíbrios nos processos de tomada de decisão na esfera pública e na esfera privada II – Reflexão sobre a realidade e falar do mesmo 1. O Natural e o cultural (conceitos de sexo e género) 2. Os papéis sociais desiguais em função do sexo (conceitos de igualdade, desigualdade, diferença, papéis sociais de género) III – Intervenção para a mudança 1. O Direito como motor da igualdade: legislação laboral nacional, comunitária e internacional 1.1. Estudos de caso em matéria de desigualdade mais frequente: remuneração; conciliação; assédio; parentalidade	7 HORAS

PROGRAMA II DIA	FORMAÇÃO ESPECÍFICA EM IGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO E NO EMPREGO I – Implementação de uma política de igualdade de gênero nas organizações 1. Em que consiste uma política de igualdade de gênero 2. Como se integra a política de igualdade de gênero nas restantes políticas da organização 3. Como se implementa uma política de igualdade de gênero na organização II – Diagnóstico duma organização em matéria de igualdade de gênero 1. As oito dimensões da igualdade de gênero relevantes para a atividade inspetiva 2. Análise de exemplos 2.1 A discriminação e as suas subtilezas 2.2 Materialização de evidências de discriminação em matéria de Igualdade de Género III – Utilização do Instrumento de apoio à atividade inspetiva – Estudo de caso 1. A visita inspetiva 2. Aplicação do Guião Prático 3. Resultados da aplicação do Guião Prático 4. Levantamento de autos, ações preventivas, pedagógicas e outras	7 HORAS
	Total de horas de formação	14 HORAS

6. GLOSSÁRIO

Assédio Moral ou Mobbing

Agressão (psicológica) sistemática, recorrente e continuada cuja finalidade é, para além do isolamento e marginalização da vítima, a destruição da sua reputação e, com maior falta de ética levar a vítima ao abandono do seu local de trabalho. Desenvolve-se em várias fases: incidente crítico, sedução, domínio, marcação cerrada e abandono de trabalho.

Assédio Moral no Trabalho – um estudo aplicado. Montijo: ADC, 2007, p.p. 69, 87-88

Conciliação trabalho-família vida pessoal

Condição que permite a homens e a mulheres exercerem a sua atividade profissional sem prejuízo das suas responsabilidades familiares e dos seus direitos e deveres de cidadania.

Guia de Auto-avaliação da Igualdade de Género nas Empresas. Lisboa: DSIE/CITE, 2008, p.57

Dessegregação profissional

Promover a presença equilibrada de mulheres e de homens nos diferentes tipos, níveis e sectores de atividade e emprego combatendo desta forma a persistente sub-representação de um dos sexos

CITE, 2012

Estereótipos de género

São as representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que os homens e as mulheres devem ser (traços de género) e fazer (papéis de género).

Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens. Lisboa: CITE, 2003, p.301

Discriminação direta

Sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável

Alínea a) do nº 1 do Artigo 23.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro

Discriminação indireta

Sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou

prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários

Alínea b) do nº 1 do Artigo 23.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro

Género

É a representação social do sexo biológico, determinada pela ideia das tarefas, funções e papéis atribuídos às mulheres e aos homens na sociedade e na vida pública e privada.

Relatório Final de Atividades do Grupo de Especialistas para uma Abordagem Integrada da Igualdade (1999) Lisboa: CID]

Igualdade de condições de trabalho

Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

Nº 1 do Artigo 31.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro

Igualdade de Género ou Igualdade entre Mulheres e Homens

Significa a igual visibilidade, poder e participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada.

Guia de Auto-avaliação da Igualdade de Género nas Empresas. Lisboa: DSIE/CITE, 2008, p.59

Linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória

Entende-se por linguagem neutra a utilização de terminologia e formas gramaticais sem impacto diferencial sobre mulheres e homens.

Guia de Auto-avaliação da Igualdade de Género nas Empresas. Lisboa: DSIE/CITE, 2008, p.59

Mainstreaming de género ou Integração da dimensão de género

Integração sistemática, em todas as políticas, das situações, prioridades e necessidades de homens e mulheres, com o objetivo de promover a igualdade entre eles e de mobilizar explicitamente um conjunto das políticas e ações globais para a igualdade, através da consideração ativa e aberta, num estágio de planeamento, dos seus efeitos nas situações respetivas de homens e mulheres nas fases de implementação, controlo e avaliação.

A igualdade em 100 palavras – Glossário de termos sobre igualdade entre mulheres e homens, Comissão Europeia, 1998. Adaptado pela CIG em 2009.

Segregação profissional

Concentração de mulheres e homens em diferentes tipos e níveis de atividade e emprego, sendo um dos sexos confinado a um leque mais limitado de ocupações (segregação horizontal) e a graus inferiores do trabalho (segregação vertical)

A Igualdade em 100 Palavras" Glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. Comissão Europeia, DG V, 1998

Sexo

Traduz o conjunto de características biológicas que distinguem homens e mulheres.
Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens. Lisboa: CITE, 2003, p. 298

Trabalho igual

Aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade

Alínea c) do Nº 1 do Artigo 23.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro

Trabalho de valor igual

Aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.

Alínea d) do Nº 1 do Artigo 23.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro

