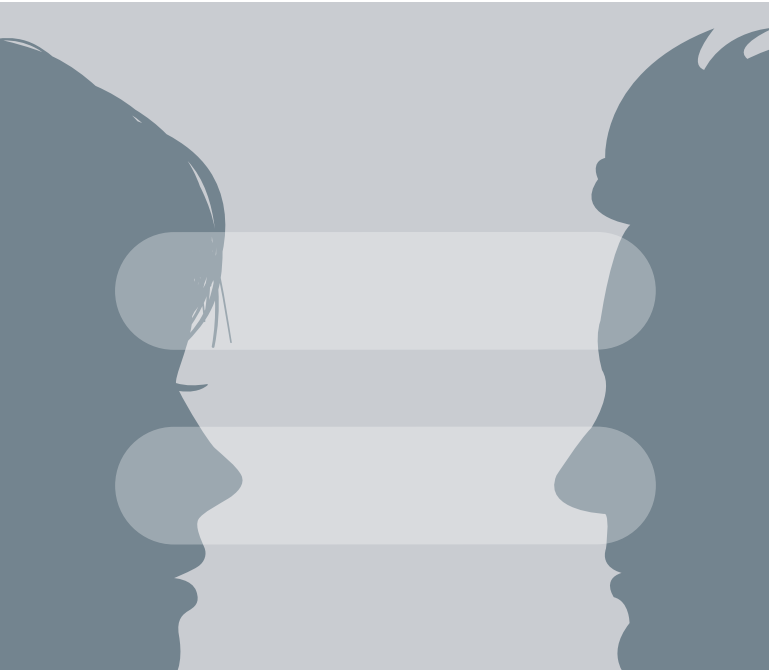




IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO



ÉS IGUAL?



“A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES É UM DOS VALORES FUNDAMENTAIS DA UNIÃO EUROPEIA, EMBORA NÃO CONSTITUINDO AINDA UMA DAS SUAS REALIDADES FUNDAMENTAIS.”

VERA JOUROVÁ – COMISSÁRIA EUROPEIA

SABIA QUE:

- De acordo com dados de 2014, em Portugal as mulheres ganharam em média menos 17,9% do que os homens?
- A manter-se esta diferença, para conseguirem ganhar o mesmo que os homens, as mulheres terão que trabalhar mais 65 dias num ano do que os homens?
- As disparidades salariais entre homens e mulheres variam em função dos níveis de qualificação, dos níveis de habilitação literária e académica, bem como da atividade económica?
- Quanto mais elevado é o nível de qualificação maior é o diferencial salarial, sendo particularmente elevado entre os “Quadros superiores”, onde a diferença salarial atinge, em média, os 26,4%?
- Segundo dados da ACT de 2015, 61% das situações identificadas de trabalho não declarado diziam respeito a mulheres?
- O crescimento da presença feminina no mercado de trabalho e o aumento da sua escolarização não tem tido efeitos relevantes no acesso a cargos de direção nas empresas, a que correspondem remunerações mais elevadas?
- A maior fragilização dos vínculos contratuais, a insegurança de emprego e o trabalho a tempo parcial involuntário atingem, sobretudo, a população trabalhadora feminina, estando associados a uma degradação das condições de emprego (baixos salários, escassas oportunidades de desenvolvimento profissional e de acesso a benefícios sociais, fraca ou nula proteção social e inerente risco de exclusão económica e social)?
- Segundo a OIT, se não houver uma ação fortemente orientada, só em 2086 será atingida a igualdade de remuneração entre homens e mulheres?

COMO RECONHECER, PREVENIR E COMBATER AS DESIGUALDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES



OLHAR CADA POSTO DE TRABALHO:

CARACTERÍSTICAS PESSOAIS

- Idade, nível de habilitação literária e académica, sexo, anos de experiência

CARACTERÍSTICAS DO CARGO

- Responsabilidades em termos de gestão
- Nível de competências requerido
- Categoria profissional
- Avaliação de desempenho

HORAS DE TRABALHO

- Número de horas normais de trabalho pago
- Número de horas de trabalho suplementar pago

REMUNERAÇÃO

- Salário base
- Remuneração por trabalho suplementar
- Subsídios de natal e férias
- Prémios irregulares e subvenções
- Prémios regulares e subvenções

ONDE RECOLHER INFORMAÇÃO:

- Relatório único (Quadros de Pessoal)
- Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho
- Estatísticas nacionais e outros relatórios

3 DICAS PARA UMA POLÍTICA SALARIAL JUSTA E EQUILIBRADA

Salário Igual para trabalho igual ou de igual valor - Em determinados casos, mulheres e homens não são remuneradas/os pelo mesmo valor embora realizem o mesmo trabalho ou trabalho de valor igual. Pode dever-se a “discriminação direta” - quando sujeitas/os a tratamento menos favorável do que aquele que é dado a colega em situação comparável, ou a práticas e políticas que, não tendo por objetivo discriminar, resultam num tratamento desigual entre sexos - “discriminação indireta”.

Práticas no local de trabalho e sistemas de remuneração - Mulheres e homens são afetadas/os por práticas diferentes nos locais de trabalho, tendo as mulheres maiores constrangimentos em progredir na carreira e no acesso à formação, sofrendo diferenciação na retribuição de bónus e prémios de desempenho.

Princípio da transparência - Reforço da regulação do mercado de trabalho em matéria de transparência salarial, incluindo negociação de cláusulas de igualdade de remuneração nas convenções coletivas e recurso a auditorias salariais regulares, disponibilizando resultados de forma abrangente.

ENQUADRAMENTO LEGAL



- Convenção 100 da OIT - Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho
- Artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa
- Artigo 270.º do Código do Trabalho (CT) - “Critérios de determinação da retribuição”
- Artigo 23.º do CT - “Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação”
- Artigo 31.º do CT - “Igualdade de condições de trabalho”

Para mais informações, assegurar o cumprimento da lei, a efetividade dos direitos e combater e/ou denunciar situações de discriminação salarial contacte:



Linha Informativa:
707 228 448

E-mail: geral.mail@act.gov.pt

www.act.gov.pt



Linha Verde:
800 204 684

E-mail: geral@cite.pt

www.cite.gov.pt