



GUIA DE APOIO

Questionário de autorreflexão sobre igualdade salarial entre homens e mulheres nas empresas

GUIA DE APOIO AO QUESTIONÁRIO DE AUTORREFLEXÃO SOBRE IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NAS EMPRESAS

O Exercício de Autorreflexão de Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres nas Empresas é uma ferramenta construída com o objetivo de avaliar a existência de práticas da organização, potencialmente geradoras de desigualdades salariais.

A ferramenta destina-se a empresas e outras entidades empregadoras, qualquer que seja a sua natureza e dimensão, devendo o seu preenchimento ser da responsabilidade do departamento de recursos humanos ou, na sua ausência, da administração ou gerência com pelouro neste domínio.

Ao percorrer as várias questões que constituem este questionário, a empresa/entidade empregadora é induzida a refletir sobre algumas práticas ou procedimentos internos adotados no âmbito de cinco domínios da Gestão de Recursos Humanos - Recrutamento e Seleção; Descrição e Avaliação de Funções; Desenvolvimento de Competências e Gestão da Carreira; Avaliação de Desempenho e Recompensas; e Remunerações, como forma de despistar situações que se possam constituir como uma causa potencial de desigualdade de tratamento entre homens e mulheres, com efeitos a nível salarial, possibilitando a tomada de consciência para a necessidade de proceder à sua correção.

Não se tratando de um questionário sobre o desempenho da empresa/entidade empregadora em relação à aplicação dos princípios fundamentais de Igualdade de Género no sentido lato, as questões colocadas estão estritamente relacionadas com a igualdade salarial, pelo que não substitui a adoção de outras ferramentas de diagnóstico mais abrangentes neste domínio.

Os resultados obtidos com a realização deste exercício possibilitam uma reflexão sobre algumas práticas que apresentam um elevado potencial discriminatório, estabelecendo um ponto de partida para a implementação de um plano de melhoria. Um bom desempenho significa a existência de boas práticas, contudo, não pressupõe diretamente a ausência de diferenças salariais.

ENQUADRAMENTO LEGAL

A igualdade de direitos dos homens e das mulheres é um dos princípios fundamentais instituídos pela “Declaração Universal dos Direitos Humanos”.

No âmbito do Princípio da Igualdade e na consequência da transposição desse direito fundamental para a legislação nacional, a Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra que “Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”, não podendo ninguém “ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”.

Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado “promover a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais”.

Nestes termos, estabelece o Código do Trabalho (CT) que “O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação

sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.”

Constitui contraordenação muito grave a violação destes preceitos - cfr. artigo 13º e alínea b) do nº 1 do artigo 58º da CRP e nº 1 do artigo 24º, do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, com as respetivas alterações)

NORMAS DE PREENCHIMENTO E AVALIAÇÃO

A ferramenta é constituída por um questionário *online* dividido em cinco dimensões referentes a alguns processos de Recursos Humanos com influência direta a nível salarial - Recrutamento e Seleção; Descrição e Avaliação de Funções; Desenvolvimento de Competências e Gestão da Carreira; Avaliação de Desempenho e Recompensas; e Remunerações, cada uma delas com seis questões.

Em cada questão pretende-se que a empresa/entidade empregadora reflita sobre a implementação de práticas na organização, tendo por base a seguinte escala de resposta:

0. Não existe nem está formalizado

Não se verifica a prática nem existem procedimentos escritos que a regulamentem

1. Existem procedimentos formalizados, mas não é prática

Existem procedimentos e regulamentos que nem sempre são cumpridos, pelo que não constituem uma boa prática

2. Sim, é prática da organização mas não está formalizada

A prática está implementada apesar de não existirem procedimentos escritos e outros documentos que a regulamentem

3. Sim, é prática na organização e está formalizada

A prática é respeitada e existem procedimentos escritos que a regulamentam

A valorização das respostas é feita de acordo com a atribuição de uma pontuação de desempenho que assume o valor 0 pontos percentuais (pp), no caso da resposta de situar no “Não existe nem está formalizado”, 30 pp na resposta “Existem procedimentos formalizados, mas não é prática”, 60 pp na resposta “Sim, é prática da organização mas não está formalizada” e, por fim, 100 pp quando existe a prática e a mesma se encontra formalizada.

Todas as questões apresentam o mesmo peso relativo no cálculo da pontuação de cada dimensão, assim como estas representam o mesmo peso no cálculo da pontuação final. Desta forma, a empresa/entidade empregadora consegue avaliar o seu desempenho no que respeita à existência de práticas indutoras de discriminação salarial em cada dimensão do processo de gestão dos recursos humanos, mas também numa perspetiva global, perante um referencial mínimo de 50%, podendo visualizar este resultado num gráfico de “radar”.

Um bom desempenho significa que a empresa/entidade empregadora adota práticas que não constituem potencial discriminação salarial, mas não significa a ausência de gap salarial. Por este motivo, esta ferramenta deverá ser considerada como um estímulo à constante melhoria dos processos, numa base de reflexão interna dos responsáveis máximos pela definição e implementação das políticas de Recursos Humanos, com o objetivo último de promoção da igualdade salarial.

DIMENSÕES DE ANÁLISE

1. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O processo de recrutamento e seleção permite às empresas/entidades empregadoras suprirem as suas necessidades de recursos humanos de acordo com os seus objetivos. O “recrutamento” significa a procura e atração de candidatos/as para ocupar uma certa função, enquanto “seleção” consiste na escolha da pessoa que exercerá essa função disponível. O processo deve ser transparente e sem qualquer associação ao género, quer na definição do perfil exigido, quer na escolha do candidato ou candidata. A atribuição da remuneração deve estar associada aos requisitos para o desempenho da função, antecedendo o processo de recrutamento e seleção.

1.1. A empresa/entidade empregadora elabora processos formais de recrutamento com enumeração dos critérios objetivos e transparentes utilizados na seleção?

O processo de recrutamento e seleção deve estar perfeitamente definido e formalizado em procedimentos que garantam a transparência e uniformidade dos atos de contratação.

Enquadramento legal específico:

Os processos de recrutamento devem conter, com desagregação por sexo, 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 candidatas/as presentes em entrevistas de pré-seleção;
- e) Número de candidatas/as 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 e promoção profissionais e condições de trabalho.

O registo dos processos de recrutamento deve ser mantido durante cinco anos.
Constitui contraordenação leve a violação deste preceito - cfr. artigo 32º do CT.

1.2. O princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual” está presente no processo de Recrutamento e Seleção?

Nos documentos que definem o processo de Recrutamento e Seleção devem constar objetivamente as preocupações da empresa/entidade empregadora com a atribuição de salário igual para trabalho igual ou de igual valor, no cumprimento das disposições legais em relação a esta matéria. A Convenção (n.º 100) da OIT relativa à Igualdade de Remuneração, de 1951, uma das oito normas fundamentais da OIT, procura abordar a questão da discriminação salarial assegurando que mulheres e homens recebam uma remuneração igual não apenas por um trabalho igual ou similar, mas por um trabalho de igual valor.

Assegurar a igualdade de remuneração para trabalho de igual valor é o elemento chave para a eliminação da discriminação com base no sexo e promoção da igualdade de género. São consideráveis as dificuldades que subsistem na transposição deste direito para a prática. Isto resulta da multiplicidade de entendimentos sobre o objetivo e implicações do conceito de “trabalho de igual valor”.

Enquadramento legal específico:

O/A trabalhador/a ou candidato/a a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, nomeadamente quanto à retribuição e outras prestações patrimoniais, devendo os elementos que as determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

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.

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.

Constitui contraordenação muito grave a violação deste preceito - cfr. alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º; n.º 1, alínea a) do n.º 2 e n.º 5 do artigo 24.º; e artigo 31.º do CT.

1.3. Os critérios de seleção incidem objetivamente sobre as competências e conhecimentos do/a candidato/a?

A definição das exigências e qualificações para o posto de trabalho a preencher, assim como os procedimentos e critérios de seleção a utilizar, por parte da entidade empregadora, devem ser definidos previamente e não se basear em características associadas ao género.

Enquadramento legal específico:

O/A trabalhador/a ou candidato/a a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, nomeadamente quanto aos critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer sector de atividade e a todos os níveis hierárquicos.

A exclusão ou restrição de acesso de candidato/a a emprego ou trabalhador/a em razão do sexo a determinada atividade constitui discriminação em função do sexo.

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.

Constitui contraordenação muito grave a violação deste preceito - cfr. alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 23.º e n.º 2 do artigo 24.º; n.º 1, 2 e 4 do artigo 30.º do CT.

1.4. A descrição de funções / perfil da vaga, define requisitos essenciais para o desempenho da função, isentos de qualquer associação ao género?

As funções devem ser descritas o mais rigorosamente possível, distinguindo requisitos necessários de desejáveis. Deve ser dada especial atenção aos requisitos de idade, mobilidade ou força física, sendo que são estes os que frequentemente geram situações de discriminação.

Enquadramento legal específico:

Os sistemas de descrição de funções/tarefas devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo. A entidade empregadora deve prestar à trabalhadora e ao trabalhador informações sobre a categoria da/o mesma/o ou a descrição sumária das funções correspondentes.

Constitui contraordenação grave a violação deste preceito - cfr. nº 5 do artigo 31º; alínea c) do nº 3 do artigo 106º do CT.

1.5. A empresa/entidade empregadora define os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir previamente ao recrutamento e seleção?

Avaliar o valor e os correspondentes requisitos de diferentes postos de trabalho, tendo por base critérios objetivos e comuns, constitui um contributo para sistemas de fixação salarial mais transparentes e eficazes, melhorando simultaneamente os procedimentos de recrutamento e de seleção.

Enquadramento legal específico:

Cfr. 1.2 e 1.3.

1.6. Antes da contratação, a empresa/entidade empregadora assegura que a remuneração do/a novo/a trabalhador/a está de acordo com a dos/as trabalhadores/as que desempenham já as mesmas funções na organização, independentemente de ser homem ou mulher?

Estando definida a remuneração justa para a função, eliminam-se situações de injustiça salarial na medida em que a remuneração a auferir diz respeito à função que será desempenhada e não à pessoa que ocupará a mesma.

Enquadramento legal específico:

Cfr. 1.2 e 1.3.

2. DESCRIÇÃO DE FUNÇÕES E AVALIAÇÃO DE FUNÇÕES

A Descrição de Funções (*Job Description*) constitui a base de qualquer sistema de recursos humanos, permitindo às organizações a definição e clarificação de responsabilidades e tarefas. Por outro lado, a Avaliação de Funções é uma técnica que pretende definir o valor relativo do trabalho, permitindo estabelecer no seio de uma empresa/entidade empregadora, uma ou mais hierarquias de importância dos postos de trabalho existentes, que servirão posteriormente de base para uma determinação dos valores das remunerações. Este sistema deve ser isento de qualquer associação ao género permitindo a atribuição de remunerações sem qualquer enviesamento.

Enquadramento legal geral:

Os sistemas de avaliação de funções devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

Constitui contraordenação grave a violação destes preceitos - cfr. nº 5 e 6 do artigo 31º do CT.

2.1. Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa/entidade empregadora?

A empresa/entidade empregadora deve assegurar uma correta e atualizada descrição de todas as funções exercidas, em formulários próprios e de acordo com o mesmo modelo.

2.2. A descrição das funções é realizada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de predominância feminina como para os de predominância masculina?

O modelo adotado para a descrição de funções assim como os parâmetros definidos não devem estar associados a qualquer característica feminina ou masculina.

2.3. A empresa/entidade empregadora dispõe de um sistema de avaliação de funções, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes?

A avaliação das funções é um método que permite ordenar, por grau de importância, as funções no seio de uma organização de trabalho, onde o que se pretende avaliar é a função e não a pessoa. Determinar se dois postos de trabalho de conteúdo diferente são iguais em valor exige um método que os compare.

A maior parte dos métodos de avaliação compreendem quatro fatores de base: as competências; os esforços; as responsabilidades e as condições nas quais o trabalho é executado.

De acordo com especialistas em matéria de avaliação e remuneração, estes quatro fatores são necessários e suficientes para avaliar todas as tarefas executadas nas empresas/entidades empregadoras, independentemente do sector económico a que pertençam.

2.4. O sistema de avaliação de funções é neutro em relação a funções predominantemente femininas e masculinas?

O modelo adotado para a avaliação de funções, assim como os critérios definidos, não devem estar associados a qualquer característica feminina ou masculina.

2.5. O método de avaliação de funções é partilhado com os/as trabalhador/as ou seus/suas representantes?

Ao partilhar o modelo de avaliação das funções, a empresa/entidade empregadora assegura a total transparência na sua implementação e aumenta o nível de compromisso dos trabalhadores e trabalhadoras.

2.6. A avaliação de funções está alinhada com os objetivos da igualdade salarial?

As metodologias de avaliação de postos de trabalho são instrumentos que permitem definir o valor relativo dos mesmos e, assim, verificar se o pagamento que lhes corresponde é justo. Para assegurar a justiça e objetividade no processo de avaliação de postos de trabalho, os métodos deverão estar isentos de qualquer enviesamento de género, sob pena de se ignorarem ou subvalorizarem aspetos fundamentais de postos de trabalho normalmente ocupados por mulheres em comparação com outros normalmente preenchidos por homens.

3. DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS E GESTÃO DE CARREIRA

Por desenvolvimento de competências entende-se a estruturação do conjunto de saberes necessários a qualquer indivíduo que conduza a uma progressão no desempenho das suas funções. A Gestão de Carreiras pretende definir os critérios de evolução profissional, bem como os percursos naturais de carreira, no sentido de desen-

volver e reconhecer os contributos individuais dos trabalhadores e das trabalhadoras de forma a potenciar uma maior adequação da pessoa à função. Esse percurso deverá ser igualmente acessível a homens e a mulheres, permitindo assim uma igualização dos valores da remuneração.

Enquadramento legal geral:

O/A trabalhador/a ou candidato/a a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere à formação, nomeadamente quanto ao acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática.

São permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

A exclusão ou restrição de acesso de candidato/a a emprego ou trabalhador/a em razão do sexo a determinada atividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa atividade constitui discriminação em função do sexo.

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, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou que tenha regressado de gozo de licença parental ou de adoção.

Constitui contraordenação muito grave a violação destes preceitos - cfr. nº 1, alínea b) do nº 2 e nº 5 do artigo 24º; nº 3 do artigo 25º; artigo 31º e artigo 131º do CT.

3.1. A empresa/entidade empregadora assegura que trabalhadores e trabalhadoras têm as mesmas oportunidades de formação?

O acesso à formação e educação é um direito comum a mulheres e homens, cabendo às empresas/entidades empregadoras a responsabilidade de lhes facultar os meios necessários à sua concretização, estimulando os processos de aprendizagem ao longo da vida, sem qualquer tipo de discriminação. Neste sentido, a empresa/entidade empregadora deve equacionar não só que formação providenciar para cada função mas também o planeamento da mesma, para que todos/as tenham igual acesso. Por exemplo, organizar formação profissional fora das horas de trabalho pode levar à fraca participação de mulheres e, em resultado, reduz as oportunidades de acesso ao emprego e as perspetivas de carreira.

3.2. A empresa/entidade empregadora proporciona de igual forma a homens e mulheres a participação em projetos que permitem o desenvolvimento de competências?

Consideram-se nesta questão projetos que implicam um aumento de competências técnicas e/ou comportamentais que poderão ser potenciadores de futuras situações de progressão na carreira, na medida em que representam um desafio na aprendizagem. Estas oportunidades deverão ser atribuídas tendo por base critérios objetivos de performance individual, estando isentas de discriminação.

3.3. A empresa/entidade empregadora tem definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical para assegurar que todos/as os/as trabalhadores/as têm as mesmas oportunidades de carreira, recompensadas da mesma forma?

As empresas/entidades empregadoras devem assegurar a existência de critérios de promoção e progressão na carreira que garantam a igualdade de acesso a categorias ou níveis hierárquicos mais elevados, bem como a possibilidade de uma gestão da carreira igualitária para homens e mulheres.

3.4. São excluídos os critérios de progressão na carreira associados à disponibilidade dos/as trabalhadores/as ou às suas responsabilidades familiares?

Crítérios associados à vida pessoal e familiar de trabalhadores e trabalhadoras devem ser excluídos de processos como o de gestão de carreiras, devendo ser dadas iguais oportunidades a qualquer pessoa, independentemente das suas responsabilidades familiares.

3.5. Estão previstas iguais oportunidades de progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas?

As empresas/entidades empregadoras devem criar condições que salvaguardem um ritmo de progressão na carreira igual para profissões predominantemente femininas ou masculinas.

3.6. A empresa/entidade empregadora avalia de forma isenta a adequação de homens e mulheres à função com vista à gestão de carreira?

As empresas/entidades empregadoras devem definir um modelo que permita avaliar a adequação à função, com base em fatores objetivos e isentos de qualquer associação às características femininas ou masculinas.

Para avaliar a adequação à função existem três fatores com impacto nas capacidades potenciais individuais: atitude (ou *match* organizacional), competência técnica (*skills match*) e capacidades cognitivas, estrutura de personalidade ou comportamental e interesses (*job match*).

4. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E RECOMPENSAS

A avaliação do desempenho é um processo de apreciação sistemática do desempenho dos trabalhadores e das trabalhadoras no exercício das suas funções que contribui para o seu desenvolvimento futuro. É um processo pelo qual a organização identifica em que medida o desempenho de cada elemento (individual ou grupo) contribui para satisfazer os objetivos estratégicos e atingir os resultados pretendidos. O desempenho constitui uma variável na atribuição de recompensas, podendo estas ser extrínsecas, como de natureza material, na forma de recompensas financeiras, ou intrínsecas, como mecanismos de aumento de níveis de responsabilidade. Neste âmbito, o processo deverá ser isento de qualquer associação ao género, impedindo a existência de desigualdades na avaliação de desempenho e disparidades na atribuição de recompensas.

4.1. A empresa/entidade empregadora prevê critérios objetivos não baseados no género para a avaliação do desempenho dos/as trabalhadores/as?

A avaliação de desempenho surge como um sistema formal e sistemático que permite apreciar o trabalho desenvolvido pelos/as trabalhadores/as da empresa/entidade empregadora, bem como o seu potencial de desenvolvimento futuro.

A avaliação de desempenho serve, também, para identificar problemas relacionados com a gestão das pessoas, com a integração das mesmas na empresa/entidade empregadora, com desaproveitamento de trabalhadores/as com potencial, com motivação, entre outros.

A avaliação do desempenho tem, assim, por objetivo central constituir-se como um instrumento de gestão de pessoas que auxilie as decisões relacionadas com a gestão da atividade profissional, identificação de necessidades de formação, clima e cultura da empresa/entidade empregadora.

A avaliação de desempenho deve basear-se num sistema de avaliação objetivo e transparente que proporcione uma avaliação justa, rigorosa e estimulante, podendo ainda assumir-se como um elemento facilitador da comunicação na empresa/entidade empregadora.

4.2. Existe formação específica para os elementos envolvidos na Avaliação de Desempenho de forma a evitar erros de enviesamento?

As empresas/entidades empregadoras devem assegurar formação aos elementos envolvidos no processo de avaliação de desempenho, no sentido de os sensibilizar para a importância da isenção de determinados fatores que poderão influenciar os resultados.

4.3. Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho?

O sistema de avaliação de desempenho deve prever a validação dos resultados obtidos, permitindo identificar situações menos corretas e proceder à respetiva correção em tempo.

4.4. A empresa/entidade empregadora tem definidos critérios objetivos, independentemente do sexo, para a atribuição de recompensas (reconhecimentos ou prémios)?

A atribuição de recompensas deve estar formalizada em políticas internas, onde deverão constar os critérios, a forma de atribuição e a sua identificação.

O Sistema de Avaliação de Desempenho poderá, ainda, estar ligado ao sistema de incentivos e à gestão de carreiras a implementar pela empresa/entidade empregadora, fornecendo, nomeadamente, os inputs necessários aos mesmos.

4.5. As licenças gozadas nos termos da lei são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da Avaliação de Desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade?

As empresas/entidades empregadoras devem assegurar o cumprimento da lei no que respeita à consideração das ausências aquando da definição dos critérios de atribuição de prémios de produtividade e assiduidade. As políticas para eliminar a discriminação nas remunerações necessitam não só de lidar com a discriminação do mercado, como também com a perceção do papel da mulher, e a dificuldade em equilibrar as responsabilidades do trabalho e da família.

Enquadramento legal específico:

O/A trabalhador/a ou candidato/a a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere às disposições relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

A entidade empregadora deve proporcionar ao/à trabalhador/a condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Constitui contraordenação muito grave a violação deste preceito - cfr. alínea b) do nº 3 do artigo 24º e nº 3 do artigo 127º do CT.

As ausências ao trabalho resultantes de licença em situação de risco clínico durante a gravidez, licença por interrupção de gravidez, licença parental, licença por adoção, falta para assistência a filho/a, falta para assistência a neto/a, dispensa de prestação de trabalho no período noturno, dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, dispensa para avaliação para adoção, dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Constitui contraordenação grave a violação deste preceito - cfr. nº 1, alínea b) do nº 3 do artigo 24º; nº 1 e nº 2 do artigo 65º e nº 3 do artigo 127º do CT.

4.6. Os objetivos cuja concretização determina a remuneração variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina?

Os objetivos devem ser alcançáveis para todas as funções. O enviesamento de género pode ocorrer caso se observe uma tendência para atribuir um peso extremo, de forma desigual, a um fator consoante esteja associado a postos de trabalho de predominância masculina ou feminina.

Enquadramento legal específico:

Para haver igualdade de retribuição, quer para postos de trabalho de predominância feminina, quer para os de predominância masculina, qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, deve ser estabelecida na base da mesma unidade de medida.

Em caso de retribuição variável com período de cálculo superior a 15 dias, o/a trabalhador/a pode exigir o pagamento em prestações quinzenais.

Cfr. alínea a) do nº 2 do artigo 31º; nº 3 do artigo 261º e nº 3 do artigo 278º do CT.

5. REMUNERAÇÕES

De acordo com as Normas Internacionais de Contabilidade, a remuneração inclui todos os benefícios dos trabalhadores e das trabalhadoras, isto é, todas as formas de retribuição paga, pagável ou proporcionada pela entidade empregadora, em troca de serviços prestados. No contexto do questionário deverão ser considerados os benefícios a curto prazo, tais como ordenados, salários e contribuições para a segurança social, licença anual paga e baixa por doença paga, participação nos lucros e benefícios não monetários (tais como cuidados médicos, habitação, automóveis e bens ou serviços gratuitos ou subsidiados). A fixação das remunerações deverá ser transparente e basear-se em critérios objetivos isentos de qualquer associação ao género.

Enquadramento legal geral:

O/A trabalhador/a ou candidato/a a emprego tem direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere às condições de trabalho, nomeadamente, à retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos.

As licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos/as trabalhadores/as.

Constitui contraordenação muito grave a violação deste preceito – cfr. nº 1 e alínea c) do nº 2 do artigo 24º; nº 4 do artigo 31º; nº 3 do artigo 127º do CT.

A entidade empregadora deve prestar anualmente, através do preenchimento e envio do Relatório Único, informação sobre a atividade social da empresa/entidade empregadora, nomeadamente sobre remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal.

Previamente ao prazo constante na portaria dos ministros responsáveis pelas áreas laboral e da saúde, a entidade empregadora deve dar a conhecer a referida informação aos/às trabalhadores/as em causa, à comissão de trabalhadores/as ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical da empresa/entidade empregadora, para que possam suscitar a correção de irregularidades, no prazo de 15 dias.

Cfr. artigo 32º da Lei nº 105/2009, de 14 de Setembro.

5.1. A empresa/entidade empregadora tem definida uma tabela de remunerações, onde consta o vencimento atribuído por função?

As empresas/entidades empregadoras devem ter definida uma tabela de remunerações, sendo que estas compreendem o vencimento ou salário normal, básico ou mínimo.

5.2. Existem critérios objetivos, independentes do sexo, que justifiquem eventuais diferenças na atribuição de remunerações?

A tabela de remunerações deve ser clara e objetiva, contendo todos os critérios e outras informações associadas aos valores atribuídos a cada função.

5.3. A empresa/entidade empregadora tem definida uma tabela de remunerações, onde constam os benefícios adicionais atribuídos por função, independentemente do sexo?

As empresas/entidades empregadoras devem ter definida uma tabela de remunerações, sendo que estas compreendem as vantagens adicionais pagas, direta ou indiretamente, em espécie ou in natura.

5.4. A empresa/entidade empregadora prevê diferentes modalidades de duração e organização do tempo de trabalho que garantam a justiça salarial e a igualdade entre homens e mulheres?

A empresa/entidade empregadora deve dispor de mecanismos de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal que salvaguardem a justiça salarial, acessíveis a todos os trabalhadores e trabalhadoras, devidamente divulgados.

São formas de organização do tempo de trabalho, por exemplo, o horário de trabalho em regime de flexibilidade ou adaptabilidade, jornada contínua, horário concentrado, banco de horas, trabalho no domicílio, escritório móvel, teletrabalho ou trabalho a tempo parcial.

É, no entanto, importante ter em atenção que a modalidade de trabalho a tempo parcial apesar de poder permitir a conciliação da vida familiar e profissional, é frequentemente associado às mulheres pois é a estas que tradicionalmente se atribuem mais responsabilidades ao nível familiar, sendo igualmente uma forma de organização do tempo de trabalho associada a trabalho precário, a níveis baixos de formação e a reduzidas oportunidades de carreira. Assim, se numa empresa/entidade empregadora são as mulheres que maioritariamente trabalham em regime de tempo parcial, isso pode indiciar a existência de práticas de discriminação ou de segregação profissional.

5.5. A empresa/entidade empregadora assegura que não se registam diferenças relativas às médias de remuneração entre funções tradicionalmente masculinas e femininas?

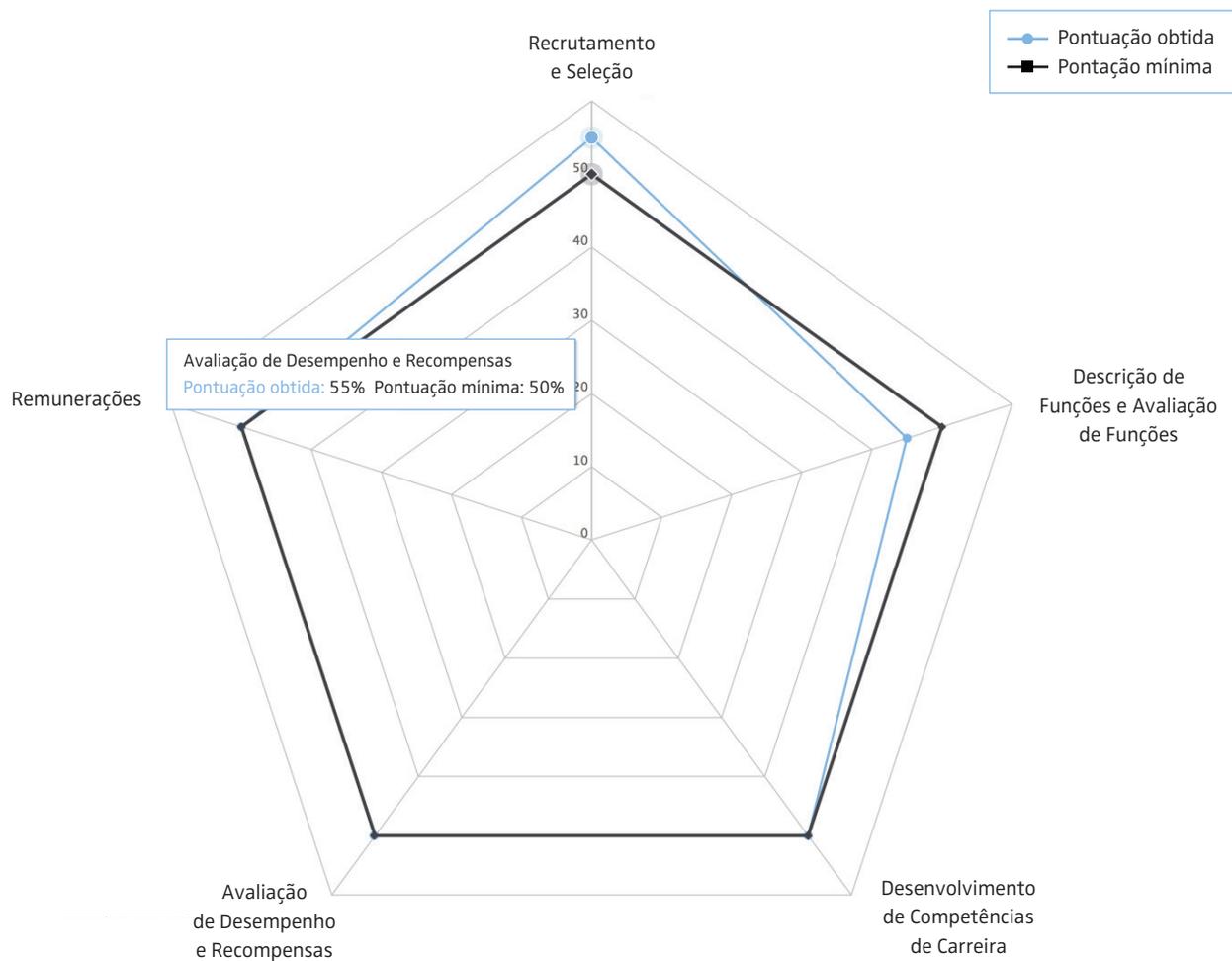
A segregação profissional traduz-se frequentemente em remunerações inferiores para funções tradicionalmente femininas. É fundamental ter em conta a desvalorização dos “trabalhos femininos” em comparação com aqueles dos homens, quando se determinam as tabelas salariais.

5.6. A empresa/entidade empregadora divulga anualmente informações sobre as remunerações dos seus trabalhadores e trabalhadoras aos próprios ou às suas estruturas representativas?

O empregador deve prestar anualmente, através do Relatório Único, informação sobre a atividade social da empresa/entidade empregadora, incluindo as remunerações. De acordo com o Código de Trabalho essa informação deverá ser disponibilizada aos trabalhadores e trabalhadoras e às suas estruturas representativas, sempre que solicitado.

RESULTADO

Após o preenchimento do questionário *online*, é possível visualizar o resultado obtido em cada um das dimensões analisadas num gráfico de radar, no qual tem destaque o desempenho obtido pela empresa/entidade empregadora face ao referencial definido, conforme exemplo que a seguir se apresenta:



Em face dos resultados atingidos, a empresa/entidade empregadora deverá refletir sobre as suas práticas de recursos humanos, traçando objetivos de melhoria na definição dos procedimentos e na sua implementação, com vista a criar as condições necessárias à promoção da igualdade salarial dos seus trabalhadores e trabalhadoras.

É importante referir que esta ferramenta apenas avalia a existência de práticas com potenciais efeitos na redução da desigualdade de remunerações e outros benefícios, dando uma perspetiva genérica sobre o desempenho da empresa/entidade empregadora neste domínio.

Assim, um bom desempenho não significa necessariamente a inexistência de desigualdades salariais, pelo que se aconselha a utilização da Calculadora de Disparidades Salariais de Género para uma avaliação de natureza quantitativa mais rigorosa.

