



As medidas de promoção da igualdade entre mulheres e homens no âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas

- Contributo da UGT -

A UGT considera importante e saúda a presente iniciativa, porquanto consideramos fundamental a criação de instrumentos que visem colmatar os desequilíbrios na participação de mulheres e homens nos diversos domínios da vida social, familiar e, em especial, na esfera profissional. Ademais, a UGT enquanto parceiro social que representa os trabalhadores e as trabalhadoras, considera fundamental que a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres seja a componente essencial de uma sociedade moderna, livre e democrática, como pretendemos que seja a sociedade portuguesa.

Ora, nesse sentido a Constituição da República Portuguesa estipula a promoção da igualdade entre homens e mulheres como uma das tarefas fundamentais do Estado e proíbe a discriminação de género. Os Governos têm legislado no mesmo sentido. Contudo, as desigualdades cimentadas no tecido social exigem, para serem ultrapassadas, uma vontade política simultaneamente mais abrangente e mais dirigida.

Assim, relativamente aos documentos entregues em sede de Comissão Permanente de Concertação Social, no passado dia 4 de Maio de 2017, cumpre tecer algumas considerações:

I – Medidas no âmbito do regime jurídico de proteção de parentalidade:

1. Alargamento da licença parental inicial exclusiva do pai

Relativamente às medidas no âmbito do regime de proteção na parentalidade, registamos como positivo a promoção de medidas (legislativas) que promovam um maior equilíbrio no uso das licenças parentais entre ambos os progenitores, porquanto se afigura necessário pela análise dos dados disponíveis sobre o gozo das licenças parentais pelo pai, dissipar estes desequilíbrios, cfr. documento que se junta em anexo.

Atualmente a licença parental exclusiva do pai é de 25 dias úteis, com esta proposta verificamos a não existência de alteração no número de dias a serem gozados pelo pai, mantendo-se os 25 dias.

Apenas se verifica a alteração de 10 para 5 dias o período de gozo facultativo do pai, gozados após o período de gozo obrigatório e em simultâneo com a licença inicial da mãe.

A UGT considera da maior importância que os 25 dias de licença fosse de gozo obrigatório pelo pai e ser obtida imediatamente após o nascimento do filho.

Para a UGT, a atribuição do carácter de obrigatoriedade da licença exclusiva para o pai poderá potenciar a uma maior partilha de responsabilidades para os homens. Ora, é consabido que na Islândia e na Suécia, o estabelecimento de uma da licença para o pai permitiu a duplicação do número de dias de licença parental gozados pelos homens.

Quanto ao montante do subsídio, concordamos com a manutenção dos critérios de pagamento do mesmo (100% da remuneração de referência e de 80% de 1/3 do IAS.)

2. Alargamento da licença parental inicial por internamento hospitalar da criança após o nascimento.

A UGT considera de maior importância o alargamento da licença parental inicial, sempre que a criança, **imediatamente após o nascimento**, tenha de permanecer internada no hospital, quer seja prematura, quer tenha complicações de saúde.

A verdade é que o internamento de uma criança interrompe o relacionamento pais-criança, interferindo na preservação do papel parental e nas interações afetivas o que constitui a maior ameaça aos sentimentos de amor e segurança. Neste contexto, a vivência da parentalidade

pode ser prejudicada por sentimentos de ansiedade, culpa pelas diferentes exigências colocadas aos pais resultantes da doença e internamento da criança. Nesse sentido, manifestamos a nossa total concordância com a referida medida.

Outras questões relevantes:

3. No que concerne ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, importa referir que a legislação adotou um critério segundo o qual o despedimento destas trabalhadoras se presume, à partida, feito sem justa causa. Tal despedimento carece sempre de parecer prévio da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), que terá que se pronunciar no prazo de 30 dias.

O que não sucede nos casos de caducidade de contratos a termo. Ora, a CITE não tem de emitir parecer prévio (como obrigatoriamente tem de fazer em caso de despedimento), contudo a entidade empregadora tem de, **obrigatoriamente**, comunicar a esta entidade a caducidade de um contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante. A verdade é que estes casos geram muitas situações de desigualdade, com caducidades de contratos motivados pela maternidade, sem qualquer penalização para as empresas.

O procedimento existente pressupõe que a CITE tenha conhecimento das caducidades, o que nem sempre acontece, mas mesmo quando analisa a comunicação, a consequência da suspeição de que a caducidade se baseia em circunstâncias discriminatórias é a comunicação à Autoridade para as Condições de Trabalho, o que nos parece manifestamente insuficiente.

4. No que respeita à questão da dispensa para amamentação ou aleitação, prevista no artigo 47.º do Código do Trabalho, a UGT considera que existem muitas situações de incumprimento na marcação do gozo das referidas dispensas. Ora é entendimento jurisprudencial que na *“falta de acordo, e dentro dos condicionalismos legais referidos, deve atender-se ao horário indicado pela trabalhadora como o adequado para o exercício do direito que reclama. Não permitir à mãe trabalhadora lactante determinar em que período da manhã e da tarde pretende proceder à amamentação poderá conduzir a uma situação de inviabilização do exercício do direito da mãe trabalhadora a amamentar, no interesse da criança, respeitando o seu ritmo biológico. (...)”*

Mais, a violação deste direito configura uma situação contraordenacional “ *Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.*”, manifestamente insuficiente para salvaguardar este direito.

Face ao exposto, propõe-se o agravamento desta contra-ordenação para muito grave e até a possibilidade de consagração de uma sanção acessória.

II- Medidas de promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens

A – Mecanismos de análise de transparência salarial entre mulheres e homens

Barómetro da desigualdade salarial entre mulheres e homens de âmbito nacional e setorial e Balanço da desigualdade salarial entre mulheres e homens por empresa.

A igualdade salarial é cada vez mais reconhecida como uma temática primordial e fortemente debatida, quer no seio internacional, quer no seio nacional. Todos os instrumentos de política, nacionais e internacionais comprometem o Estado português na eliminação das disparidades salariais.

Relativamente ao quadro jurídico que enquadra a matéria sobre a igualdade de remuneração, a legislação tem paulatinamente cumprido o seu papel, no Código do trabalho de 2003 foi introduzida a possibilidade de uma pessoa do sexo menos representado numa profissão ganhe preferência no acesso à formação profissional (art.º 30.º n.º 3).

Mais, regista-se como positiva a obrigatoriedade do empregador prestar anualmente informação sobre a actividade social da empresa, nomeadamente sobre remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal.

Contudo, é cada vez maior a diferenciação salarial entre homens e mulheres, esta diferenciação já ultrapassa os 16,4% em Portugal continua a ser dos países da OCDE que registam na última década maior agravamento da diferença salarial.

A situação é preocupante, pelo que é fundamental identificar tratamentos diferenciados e potencialmente discriminatórios. Desde logo, a existência de uma lacuna legal no que respeita à consagração de critérios objetivos para determinar o conceito de trabalho de valor igual.

Consideramos fundamental que alguns dos fatores que potenciam a diferenciação salarial sejam objeto de análise, nomeadamente a segregação horizontal e vertical dos mercados de trabalho; a composição da retribuição; a conciliação da vida familiar e profissional e ainda a questão cultural que continua muito presente na discussão das matérias de igualdade.

Nesta análise, é igualmente importante ter em mente a questão da discriminação indireta, a que resulta da institucionalização de regras e procedimentos aparentemente neutros que, no entanto, têm um impacto diferenciado segundo o sexo. Já se verifica agora que a avaliação de mérito e desempenho tende a garantir prémios maiores às posições hierárquicas mais altas das organizações, onde precisamente as mulheres se encontram menos representadas. Em geral, este tipo de avaliação é baseado em critérios bastante subjetivos e, além disso, um dos mais frequentes é o da disponibilidade, que é medida em horas suplementares, em trabalho organizado em regimes de adaptabilidade, tudo situações menos compatíveis com os cuidados à família ainda assegurados pelas mulheres.

Assim é para a UGT, prioritário promover uma maior transparência salarial e para tal é necessário diagnosticar corretamente o problema. Nessa medida, os relatórios anuais que monitorizam e avaliam a evolução das disparidades salariais entre homens e mulheres são ferramentas valiosas para obter uma visão das desigualdades nos salariais e abordá-los nas negociações. A UGT considera da maior importância a construção de uma ferramenta que compare salários e que possa detetar possíveis discriminações.

A criação desta ferramenta nos dois níveis considerados, irá permitir às organizações medir e gerir melhor a transparência, e desta forma otimizar a sua eficiência organizacional uma vez que os indicadores providenciam informação quantitativa permitindo agir de forma antecipada.

No entanto, a UGT gostaria de saber de que forma se pretende operacionalizar a participação dos parceiros sociais, nomeadamente na construção dos indicadores e no acompanhamento e monitorização desta ferramenta.

Quanto ao mais, carece igualmente de maior explicitação o envolvimento da ACT no referido processo, porquanto, é consabido que a referida organização carece de alguns meios, nomeadamente especialista em igualdade, que poderão obstaculizar ao cabal cumprimento do pretendido.

Até porque a UGT tem exigido sempre um maior apoio, por parte da ACT, das denúncias sindicais reforçando de imediato as ações inspetivas necessárias para sensibilizar/punir os infratores.

B – Mecanismos específicas de promoção da Igualdade salarial entre mulheres e homens

Na promoção de medidas que reforcem os direitos e as responsabilidades dos trabalhadores e dos empregadores, considera a UGT que as medidas devem distinguir as empresas que tenham medidas de promoção de igualdade salarial entre mulheres e homens. Assim:

6. Definição de um plano corretivo pelas empresas que evidenciem disparidades salariais.

A Constituição estipula a promoção da igualdade entre homens e mulheres como uma das tarefas fundamentais do Estado e proíbe a discriminação de género. Também o Código do trabalho proíbe as discriminações salariais entre mulheres e homens para trabalho igual ou de igual valor, assim entende a UGT que competindo à ACT fiscalizar e fazer cumprir a lei laboral, ao verificar um incumprimento, injustificado, de discriminação salarial deverá atuar de imediato fazendo cumprir a lei, punindo os infratores.

Consideramos que posteriormente deverá ser dada à empresa a oportunidade de num prazo a definir, eventualmente de 180 dias, elaborar um plano de correção da disparidade salarial, a partir do qual se fará nova avaliação, sob pena de aplicação de nova contraordenação. A empresa durante 3 anos será acompanhada pelo organismo competente, a ACT.

A UGT entende que a implementação das medidas corretivas deverá ser feita a todas as empresas até 50 trabalhadores. Numa primeira fase até mais de 200 trabalhadores e numa

segunda fase a mais de 50 trabalhadores, considerando que o intervalo maior de 200 até 50 abrangerá um maior número de empresas.

Ora, para o efeito, consideramos que a melhor forma de combater esta situação é através da transversalização dos princípios da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens em todos estes domínios, ou seja, através da implementação de planos de ação, com objetivos mensuráveis.

O planeamento da ação favorece o efetivo cumprimento dos compromissos. Por sua vez, a definição clara de objetivos, com metas definidas permite a avaliação contínua ou monitorização e a avaliação final.

Assim, o conhecimento da situação passaria pela Auto- avaliação da igualdade nas empresas, com o conseqüente tratamento de dados, **situação que poderia ser contemplada como anexo ao Relatório único**, instrumento que já permite analisar qualitativa e quantitativa os dados constantes empresa. *Mas, que poderia servir também, para de forma obrigatória, impelir as empresas a re (pensar) a igualdade e ao Estado monitorizar a situação.*

7 . Alteração da norma consagrada no nº5 do artigo 32º da Lei nº 105/2009 de 14 de setembro

A UGT concorda com a substituição da redação “..... proporcionar o conhecimento....” por “.... deve disponibilizar.....” reforçando a sua imperatividade.

A UGT sublinha também importância de no mesmo artigo da Lei 105/2009 no ponto 8 “informação prestada aos representantes dos empregadores ou dos trabalhadores, com excepção das remunerações em relação aos sindicatos, e ao serviço competente para proceder ao apuramento estatístico deve ser expurgada de elementos nominativos”, consagrando invés a ndicação do sexo, pois sem esse conhecimento não será possível uma avaliação sobre a eventual discriminação das disparidades salariais entre mulheres e homens.

Ademais, considera que devemos ir mais além no aproveitamento da informação deste relatório, nos termos já enunciados, que ora se reproduzem “o conhecimento da situação passaria pela Auto- avaliação da igualdade nas empresas, com o conseqüente tratamento de dados, **situação que poderia ser contemplada como anexo ao Relatório único**, instrumento

que já permite analisar qualitativa e quantitativa os dados constantes empresa. Mas, que poderia servir também, para de forma obrigatória, impelir as empresas a re (pensar) a igualdade e ao Estado monitorizar a situação.”

8. Atribuição à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) de uma nova competência

A participação da CITE como organismo de igualdade no Trabalho e Emprego é fundamental para a aplicação efetiva do princípio da Igualdade salarial. No entanto, consideramos importante reiterar a necessidade do reforço de meios humanos, bem como um maior reforço na equipa afeta aos projetos. Por outro lado, seria importante relançar o grupo de trabalho da negociação coletiva existente na CITE (grupo tripartido), que para além da análise da legalidade das convenções coletivas publicadas, pode ter outras competências, nomeadamente na criação de ferramentas para avaliar a diferenciação salarial nos IRCT.

O mesmo se reafirma para a ACT, como já atrás explicitados, existe a necessidade premente de reforço deste organismo.

9. Densificação do conteúdo da prova para efeitos de partilha do ónus da prova

No que respeita à questão do ónus da prova, cumpre referir que cabe a quem alega ser vítima de discriminação, fazer a prova da verificação deste comportamento ou situação. Ora, na situação de discriminação indireta é quase impossível a obtenção de prova, uma vez que não há inversão do ónus da prova, o que deveria ser alterado, na medida em que deveria ser o empregador a provar que não existe diferenciação salarial e não o trabalhador, que não tem meios para o fazer.

10. Divulgação da lista de empresas melhor posicionadas

A UGT concorda a divulgação das listas das empresas com igualdade salarial entre mulheres e homens, como considera que seria de equacionar a atribuição de benefícios positivos caso cumpram. Contudo, os referidos benefícios deveriam ser atribuídos durante um determinado período de tempo, a definir com os parceiros sociais.

C. Medidas de reforço da atuação dos serviços públicos

A UGT considera da maior importância o reforço não só das competências atribuídas a estes serviços, como o incremento de meios humanos, técnicos e materiais para fazer face ao desempenho destas novas funções (ACT e CITE).

Também nos parece fundamental uma nova abordagem da atuação da ACT, que terá que ter um papel por um lado punitivo mas também de prevenção, apoio e aconselhamento, fazendo cumprir a Constituição que estipula a promoção da igualdade entre homens e mulheres como uma das tarefas fundamentais do Estado e proíbe a discriminação de género.

D. Medidas de prevenção da disparidade salarial entre homens e mulheres e de promoção do diálogo social

Relativamente a este ponto da agenda, a UGT considera que esta matéria é fulcral para a dissipação de desigualdades salariais, mas também para atribuição de uma nova visão na articulação destas matérias com a negociação coletiva.

Desde logo, no que respeita à CITE, para além do aventado na proposta em apreciação, relançar o grupo de negociação tripartido, a funcionar na CITE.

Quanto ao mais, referir que ao nível da negociação coletiva, a UGT considera importante a introdução, com carácter obrigatório das seguintes obrigações, na parte final da alínea f) do n.º 1 do artigo 492.º do CT, a saber:

- Consagração da obrigatoriedade das empresas fornecerem dados aos sindicatos e outras estruturas de trabalhadores, periodicamente, sobre a respetiva grelha salarial e sua evolução e,

- Consagração da obrigatoriedade das empresas procederem a uma análise comparativa das remunerações mensais de base e dos ganhos a fim de contratualizarem as soluções encontradas.

Para o efeito a UGT considera importante realizar uma campanha de combate às disparidades salariais, através da realização da introdução de critérios específicos, em sede de negociação coletiva, principalmente nas progressões de carreira e nos critérios de distribuição de prémios e complementos remuneratórios de forma a não criar diferenças salariais entre mulheres e homens. A definição e aplicação de critérios específicos permitem acompanhar a mudança, monitorizando para corrigir atempadamente e avaliando para promover novas mudanças;

Por fim referir que as campanhas deverão promover *...Medidas que visem a efectiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação ..., a saber:*

- Igualdade de tratamento no processo de admissão, carreira profissional, retribuição e outros benefícios económicos;
- Adaptação dos postos de trabalho;
- Articulação entre a vida profissional e familiar;
- Parentalidade.

Através da actualização do clausulado em função da legislação; da introdução da conciliação e da partilha – enquanto mais valia também para as empresas, apostar assim numa estratégia que lhes traz benefícios e vantagens competitivas, enquanto organizações compostas por mulheres e por homens.

Para além destes temas, também a organização do tempo de trabalho; protocolos com entidades exteriores à organização e/ou apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento, educação e saúde e bem-estar (ex.: subsídios para acolhimento de idosos, crianças e pessoas com deficiência, apoio domiciliário, centros de dia, seguros de saúde, bolsas de estudo, pagamento de livros, ticket-infância, ludoteca e ginásio); divulgação dos recursos existentes na área geográfica da organização e/ou da residência que facilitem a conciliação (ex.: creches, lares de idosos); incentivo a uma participação ativa dos trabalhadores e das trabalhadoras nos domínios da conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, da protecção da parentalidade e da igualdade de género, nomeadamente na identificação de problemas e necessidades existentes e apresentação de sugestões; divulgação sindical, em local apropriado, da informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, protecção da parentalidade e igualdade de género, entre outros.