

Projecto Equality Platform and Standard

Conferência Final | ISCTE – Lisboa, 14 de novembro de 2023

Painel II | A promoção da igualdade de género no mercado de trabalho - O papel das políticas públicas e o diálogo social

Muito bom dia a todas e a todos,

Gostaria de começar por agradecer à CITE o convite dirigido ao GEP para participar na conferência de encerramento do *Projeto Equality Platform and Standard* e congratular este projeto no qual o GEP teve o prazer de integrar ao longo destes anos procurando em conjunto trabalhar em prol da promoção da igualdade de género e o combate às persistentes disparidades de género no mercado de trabalho (designadamente a desigualdade salarial entre mulheres e homens).

Embora persistam níveis de desigualdades na nossa sociedade (cf referido no painel anterior), Portugal tem vindo a registar progressos muito significativos em matéria de igualdade entre homens e mulheres nas últimas décadas. Entre outros fatores, estes progressos são o resultado de políticas públicas implementadas a nível europeu e nacional, em particular ao nível de legislação relacionada com igualdade de tratamento; integração da perspetiva do género em todas as outras políticas; medidas/ações específicas/direcionadas a favor do sexo subrepresentado.

Os níveis de participação das mulheres no mercado de trabalho e os progressos registados na melhoria da educação e da formação, são tendências encorajadoras quando olhamos para o que falta fazer em

matéria de igualdade, em particular ao nível das disparidades salariais, na promoção do equilíbrio entre homens e mulheres nos cargos de decisão, entre outros (De facto, continuam a persistir disparidades entre homens e mulheres e, no mercado de trabalho, as mulheres estão ainda sobre representadas nos sectores menos remunerados e sub-representadas nos cargos de decisão).

Reconhecendo a importância de promover a igualdade de género, em primeiro lugar enquanto cumprimento do respeito pelos direitos humanos, mas também, como forma de alcançar sociedades e economias mais prósperas e inclusivas, Portugal, a par com outros países tem vindo a assumir uma estratégia de redução das lacunas de igualdade de género mobilizando um conjunto de políticas com enfoque nas dimensões já anteriormente mencionadas.

Existem, no entanto, fatores decisivos para o sucesso destas políticas na promoção da igualdade de género, os quais passam por uma governação pública sólida, com mobilização de diferentes atores e transversalização das medidas aos diferentes sectores da administração pública. Qualquer esforço para reduzir as disparidades em termos de igualdade de género será curto se não tiver em si mesmo abordagens estruturais, sistemáticas e transversais, associadas a mecanismos de monitorização robustos, necessários para gerar informação e conhecimento, capacidade analítica e crítica na avaliação das medidas e criar uma cultura de prestação de contas, contribuindo em simultâneo para a consciencialização dos fenómenos sociais que procuram abordar.

Em 2001 a Lei n.º 10/2001 determinava que o Governo deve enviar à Assembleia da República, até ao fim de cada sessão legislativa, um relatório sobre o progresso da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, para apreciação pelo plenário em sessão a realizar com a presença obrigatória do Governo.

Vem de longe, contudo, a preocupação em apresentar a informação desagregada por sexo. No GEP e nos organismos que o antecederam, procuramos sempre avançar nesse sentido. De facto, já os primeiros relatórios de conjuntura do GEP, nos anos 1970/1980, apresentavam vários indicadores relativos a diferenças entre homens e mulheres.

.

Mas é fundamental acompanhar de forma integrada a implementação e o progresso das medidas de política, incluindo atividades, resultados alcançados, efeitos produzidos. Tal, exige recolha de dados, de informação relativa à operacionalização das iniciativas, dos programas, das medidas com o intuito de enformar a gestão e a tomada de decisões pelos responsáveis pela respetiva implementação.

Em 2018, a lei 60 relativa à promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor trouxe várias inovações, nesta matéria, para a promoção da igualdade remuneratória.

Recorrendo a informação administrativa existente (no âmbito do Relatório Único para não sobrecarregar as empresas e as pessoas com as necessidades de reporte adicionais) a implementação desta medida

envolve três organismos com competências distintas e que, de forma articulada e coordenada, permitem a sua efetivação, a ACT, o GEP e a CITE.

Na vertente informativa, destaca-se, a disponibilização anual de informação com o intuito de sinalizar diferenças salariais, geral e por setor e demais características das empresas, como a dimensão ou a região, e das trabalhadoras e trabalhadores, como as habilitações, profissão, qualificações ou antiguidade, e por empresa. Para tal, o Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social efetua o apuramento da informação estatística anual sobre as diferenças remuneratórias entre mulheres e homens a nível geral, setorial, e outras características como adiantei, designado por barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens e, paralelamente, são disponibilizados os balanços empresariais das diferenças remuneratórias a cada empresa.

A Autoridade para as Condições de Trabalho notifica as empresas, cujos balanços evidenciem diferenças remuneratórias, para apresentarem um plano de avaliação dessas diferenças com base na avaliação das componentes das funções exercidas pelos/as trabalhadores/as e **a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego**, para além da competência de acompanhamento e avaliação da referida lei, também emite orientações nos termos da avaliação das componentes de funções, bem como pareceres vinculativos sobre a existência de casos de discriminação remuneratória, a pedido dos/as trabalhadores/as ou dos representantes sindicais.

São assim combinadas medidas de natureza informativa que pugnam pela avaliação e correção das diferenças remuneratórias, entre mulheres e homens, de teor discriminatório, estabelecendo quatro tipos de mecanismos que efetivam o princípio do salário igual para trabalho igual ou de igual valor, a saber:

- A disponibilização anual de informação que sinaliza diferenças remuneratórias, por empresa (balanços empresariais das diferenças remuneratórias) e por setor (barómetro setorial das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens).
- As empresas, independentemente da sua dimensão, têm informação que lhes facilita assegurar uma política remuneratória transparente.
- Identificadas diferenças remuneratórias, as empresas podem ser notificadas para apresentarem um plano de avaliação dessas diferenças.
- Qualquer trabalhador/a ou representante sindical passa a poder solicitar à CITE a emissão de parecer vinculativo sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor.

Detalhando um pouco mais o processo, a informação produzida (como já sinalizei atrás) no âmbito desta Lei é desenvolvida com base em fontes legais e administrativas disponíveis, nomeadamente o Relatório Único.

Da resposta ao RU é possível extrair o balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens de cada entidade empregadora. Este é apresentado num documento, em formato PDF, que pode ser visualizado e descarregado pela própria entidade empregadora logo após a submissão do seu Quadro de Pessoal. O balanço das diferenças

remuneratórias entre mulheres e homens pretende, deste modo, constituir-se como uma ferramenta de suporte à reflexão, avaliação e promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual e de valor igual, que caracteriza a empresa e procede ao apuramento de alguns indicadores relevantes, procedendo ainda ao posicionamento da empresa face ao setor de atividade em que se insere, sendo disponibilizados folhetos de apoio à interpretação e ao cálculo (“Como interpretar?”)¹ de dois dos indicadores mais relevantes: o Gender Pay Gap (GPG)² e o GPG ajustado³.

Os dados reportados no RU são utilizados para aproveitamento estatístico pelo GEP, no âmbito das suas competências e no quadro do Sistema Estatístico Nacional. O Barómetro geral e setorial das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens⁴ é, assim, um produto estatístico que decorre destas competências, onde se apresentam, anualmente, dados nacionais produzidos com base nas respostas submetidas pelas empresas no seu QP (apurados segundo a dimensão das empresas, o seu setor de atividade ou a sua localização geográfica.) Adicionalmente, são calculados os valores do GPG e do GPG Ajustado nacional, que suportam a identificação do dia em que se comemora a “(Des)Igualdade salarial”.

¹ http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/45673/Como_Interpretar_BdD.pdf/20254ba8-7cfa-4469-ad05-2fa2b23c03ae

² O GPG é um indicador utilizado para medir as desigualdades salariais entre dois grupos de indivíduos. Na sua fórmula original são utilizadas as remunerações médias horárias. Dado que o Barómetro utiliza como fonte o Quadro de Pessoal das empresas é utilizada a remuneração média mensal e, por essa razão, são considerados no cálculo apenas os valores associados aos trabalhadores por conta de outrem que trabalharam a tempo completo e que, durante o mês de outubro, auferiram remuneração completa. Ainda que existam diferentes formas de medir o GPG, a mais comum é tomar-se como referência a média e a mediana das remunerações. No Barómetro, o GPG é calculado com base na seguinte fórmula 1-(Remuneração média mulheres/Remuneração média dos homens).

³ Medida complementar ao GPG que permite remover algum efeito que outras variáveis possam ter sobre o mesmo. Estas metodologias agrupam mulheres e homens em grupos mais homogêneos (por exemplo, grupos de profissões, níveis de qualificação, habilitações, ...) e depois estimam o GPG em cada um desses subgrupos. O denominado “ajuste” pode ser feito por um determinado fator ou por vários fatores.

⁴ Ver Barómetro em <http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho>.

(Parte desta informação geral e setorial é utilizada depois nos balanços das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, como referência e para posicionamento das entidades empregadoras face à média nacional ou à média do setor de atividade em que se inserem.)

Após a receção dos Balanços de todas as empresas, enviados pelo GEP, a ACT notifica a entidade empregadora, para apresentar um plano de avaliação das diferenças remuneratórias.

Para facilitar a intervenção das entidades empregadores a CITE disponibiliza um guia de apoio para a avaliação de postos de trabalho com base em critérios objetivos comuns a homens e mulheres⁵, ao mesmo tempo que pode ser consultado, enquanto ferramenta de apoio aos/às trabalhadores/as, bem como a outras partes interessadas, constituindo uma orientação, de carácter facultativo e voluntário.

A empresa comunica à ACT os resultados da implementação do plano, demonstrando as diferenças remuneratórias justificadas e a correção das diferenças remuneratórias não justificadas. Sempre que entenda necessário a ACT pode articular a sua atuação com a CITE e solicitar informações às estruturas representativas dos/as trabalhadores/as e entidades empregadoras.

Em caso de alegada discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, reportada por trabalhador/a ou de representante sindical, a CITE é a entidade competente para emitir um parecer sobre a existência dessa discriminação.

⁵ <https://cite.gov.pt/documents/14333/297943/CITE+-+Guia+de+avalia%C3%A7%C3%A3o+de+diferen%C3%A7as+remunerat%C3%B3rias.pdf/2a55800d-328a-465f-ad63-12853d3da9d6>

Realço o papel do GEP enquanto órgão delegado do INE, com intensa articulação com ACT e CITE, para que a informação que já é fornecida pelas empresas seja utilizada e ponderada neste âmbito, sejam dados originais ou com tratamento estatístico, com o compromisso de que poderemos sempre melhorar o aproveitamento de dados administrativos e divulgar novos indicadores.

Em matéria de igualdade salarial, há várias décadas que o princípio da igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor está consagrado nos Tratados e nas Convenções Internacionais e Comunitários, sendo reiterado, sistematicamente, nas orientações de política europeia e internacional, bem como previsto na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho. O Código do Trabalho estabelece o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e à promoção ou carreira profissional e às condições de trabalho, proibindo qualquer tipo de discriminação em razão de um conjunto de fatores, incluindo o sexo. As alterações mais recentes, no quadro da denominada Agenda do Trabalho Digno, vieram esclarecer que se consideram práticas remuneratórias discriminatórias também aquelas que estejam relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como as que se revelem em termos de avaliação e progressão na carreira.

Neste contexto a lei 60, ilustra, a importância dos mecanismos de informação, avaliação e correção, bem como a cooperação de diferentes atores, na implementação de uma medida de política que visa efetivar o

princípio de remuneração igual para trabalho igual ou de igual valor, entre mulheres e homens para a promoção da igualdade e não discriminação no trabalho, e combate eficaz às desigualdades remuneratórias entre mulheres e homens.

São crescentes as exigências e os desafios na construção de um sistema de acompanhamento e de monitorização, até mesmo para servir de base a futuras avaliações, desde logo:

- Mobilização de um conjunto de atores para o seu sucesso, desde os produtores de informação estatística, ao aproveitamento dos dados administrativos, mas também àqueles que desenham as próprias políticas públicas e, ainda, aos que as executam. Também os analistas, os académicos, os jornalistas e a sociedade em geral têm um papel significativo a desempenhar, quando revelam as suas necessidades e apresentam as necessidades crescentes de informação.
- Por outro lado há todo um papel em termos de compreensão, de interpretação e de leitura da informação que também exige um trabalho colaborativo para que possa ser útil e informado.
- Dados e informações recolhidas devem ser robustos e adequadas e relevantes para o objeto considerado, e o processo de recolha e tratamento deve ser eficiente e eficaz, e tempestivo (em tempo útil)
- Os processos de monitorização sejam, cada vez, mais participados logo desde o momento do desenho da própria medida.

Na mesma linha, a implementação de plataformas de recolha e sistematização informação sobre políticas públicas, entre outros, para fornecer elementos adequados à sua monitorização, incluindo na área da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens deve ter a colaboração dos diferentes atores relevantes, nomeadamente na disponibilização atempada da informação, no ajustamento dos indicadores e da metainformação, evitando duplicações e constituindo também fonte de escrutínio das políticas públicas.

Sabemos que é um trabalho constante, que exige compromisso, rigor, inovação, seguramente que no MTSSS temos e teremos serviços empenhados, contando com a cooperação de empresas, Parceiros Sociais, da Academia, acompanhando ainda as melhores práticas internacionais.