AIII-1 A IMPORTÂNCIA DO DIREITO COMUNITÁRIO E INTERNACIONAL NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE ENTRE OS HOMENS E AS MULHERES NO TRABALHO E NO EMPREGO[1]

Dizemos muitas vezes que é bom o quadro jurídico em Portugal em matéria de igualdade de mulheres e homens, sem nos lembrarmos de que, em muitos casos, a força dessas normas é maior porque elas são impostas pela Constituição, pelo direito comunitário e pelo direito internacional. Assim, no quadro constitucional vigente, mantendo-se Portugal na União Europeia e Estado parte nos tratados internacionais a que sobre a matéria se vinculou, quem legisla a nível nacional não pode suprimir ou limitar aquelas normas.

Daí a importância de se ter presente de que há obrigações de direito comunitário e de direito internacional que Portugal tem que continuar a cumprir no que diz respeito à igualdade entre as mulheres e os homens no trabalho e no emprego.

Das **obrigações de direito comunitário** salientam-se antes de mais as do TRATADO QUE INSTITUI A COMUNIDADE EUROPEIA, que consagra

- a promoção da igualdade entre as mulheres e os homens como uma missão da União Europeia (art. 2º);
- a obrigação de a Comunidade Europeia, em todas as suas acções, ter por objectivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres (art. 3º nº 2) [2];
- a obrigação da Comunidade e dos Estados membros, tendo presentes os direitos sociais fundamentais, tal como os enunciam a Carta Social Europeia assinada em Turim, em 18 de Outubro de 1961 e a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989, terem por objectivos a promoção do emprego e a melhoria das condições de vida e de trabalho, devendo, para os realizar, agir designadamente, no domínio da igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho (arts. 136º e 137º nº 1);
- a obrigação de os Estados membros assegurarem a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual (art. 141º nº 1);
- a obrigação de o Conselho adoptar medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho, incluindo o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual (art. 141º nº 3);
- que, a fim de assegurar, na prática, a plena igualdade de tratamento entre homens e mulheres na vida profissional, o princípio da igualdade de tratamento não obsta a que os Estados membros mantenham ou adoptem medidas que prevejam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma actividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional (art. 141º nº 4)[3].

1 Cunha Rêgo, Maria do Céu, jurista e perita em igualdade de género
2 Estratégia designada por *mainstreaming*
3 As designadas medidas de acção positiva

Mas também diversas Directivas comunitárias obrigam os Estados membros:

- A Directiva n.º 75/117/CEE, de 10-2-1975, relativa à harmonização das legislações dos Estados-Membros sobre a aplicação do princípio da igualdade de remunerações entre os trabalhadores e trabalhadoras e que vincula à equiparação legal do trabalho igual a trabalho de igual valor.

- A Directiva n.º 76/207/CEE, de 9-2-76, relativa à execução do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que respeita ao acesso ao emprego, à formação e à promoção profissionais e às condições de trabalho – alterada pela Directiva 2002/73/CE, de 23 de Setembro de 2002 - nos termos da qual aquele princípio implica:

- a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirectamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar - art. 2º nº1

- a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, nas condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à actividade profissional, incluindo os critérios de selecção e as condições de contratação, seja qual for o ramo de actividade e a todos os níveis da hierarquia profissional, incluindo a promoção - art. 3º nº 1-a)

- a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, nas condições de acesso a todos os tipos e a todos os níveis de orientação profissional, de formação profissional, de formação profissional avançada e de reconversão profissional, incluindo a aquisição de experiência prática - art. 3º nº 1-b)

- a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo no que se refere às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento, bem como a remuneração tal como estabelecido na Directiva 75/117/CEE - art. 3º nº 1-c)

- a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo no que se refere à filiação ou envolvimento numa organização de trabalhadores ou patronal, ou em qualquer organização cujos membros exerçam uma profissão específica, incluindo as regalias oferecidas por essas organizações - art. 3º nº 1-d)

O mesmo princípio e a própria Directiva não constituem obstáculo à protecção da gravidez e da maternidade (art. 2º nº 7).
A Directiva revista passou a definir o entendimento dos seguintes conceitos (art. 2º nº 7):
- discriminação directa: sempre que, em razão do sexo, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável

- discriminação indirecta: sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar pessoas de um dado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um objectivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

- assédio: sempre que ocorrer um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo,

- assédio sexual: sempre que ocorrer um comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

A Directiva passou a considerar:

- o assédio e o assédio sexual como discriminação em razão do sexo e, portanto, proibidos, não podendo a rejeição ou submissão a comportamentos desse tipo por parte das pessoas em causa ser utilizada como fundamento de decisões que as afectem (art. 2º nº 3); e

- como discriminação, uma instrução no sentido de discriminar pessoas em razão do sexo (art. 2º nº 4).

A mesma Directiva passou a fazer impender sobre os Estados-membros a obrigação de encorajar, em conformidade com a legislação nacional, com as convenções colectivas ou com a prática, os empregadores e os responsáveis pelo acesso à formação a adoptarem medidas destinadas à prevenção de todas as formas de discriminação em razão do sexo, em particular do assédio e do assédio sexual no local de trabalho (art. 2º nº 5).

Os Estados-Membros podem prever que, no que respeita ao acesso ao emprego, incluindo a formação pertinente, uma diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com o sexo não constitui discriminação sempre que, em virtude da natureza das actividades profissionais específicas em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito genuíno e determinante para o exercício da actividade profissional, na condição de o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional (art. 2º nº 6).

- A DIRECTIVA N.º 97/80/CE, DE 13-12-1997[4], relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo , e que designadamente,

- consagra que se verifica uma situação de discriminação indirecta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra afecte uma proporção consideravelmente mais elevada de pessoas de um sexo, salvo quando essas disposições, critérios ou práticas sejam adequadas e necessárias e possam ser justificadas por factores objectivos não relacionados com o sexo (art. 2º nº 2)

- exige aos Estados-membros que assegurem que quando uma pessoa se considere lesada pela não aplicação, no que lhe diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento apresentar, perante um tribunal ou outra instância competente, elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação directa ou indirecta, incumba à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento (art. 4º nº 1).

---

1 Em Portugal, transposta pela Lei nº 105/97, de 13 de Setembro

As Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE e 97//80/CE são revogadas com efeitos a partir de 15 de Agosto de 2009 pela Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação).

- A DIRECTIVA N.º 92/85/CEE, DE 19-10-1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, em que avulta a proibição de despedimento destas trabalhadoras, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo (art. 10º); em Portugal, a autoridade competente é a CITE [5].

- A DIRECTIVA N.º 96/34/CE, DE 3-6-1996, relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, de que, pela sua importância para a igualdade entre mulheres e homens no que respeita à conciliação da actividade profissional com a actividade familiar, se transcrevem alguns considerandos

- Corresponde à intenção da Comissão de propor uma medida comunitária sobre a conciliação entre vida familiar e vida profissional

- Reconhece que uma política efectiva de igualdade de oportunidades ... verifica o importante papel dos parceiros sociais ... na oferta aos homens e às mulheres, da possibilidade de conciliarem as suas responsabilidades profissionais e as suas obrigações familiares

- Considera que a política de família deve ser encarada no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações e da promoção da participação das mulheres na vida activa

- Considera que os homens deveriam ser encorajados a assumir uma parte igual das responsabilidades familiares, devendo, por exemplo, ser encorajados a pedir licenças parentais.

As obrigações que o direito comunitário impõe aos Estados membros incluem também a de que exige uma aplicação uniforme em todos eles da **Jurisprudência do Tribunal da Comunidade Europeia.**

Daí que se indiquem alguns Acordãos particularmente importantes no que respeita à igualdade entre mulheres e homens, designadamente porque visam evitar que a maternidade prejudique as mulheres no mercado de trabalho[6]:

- Um empregador viola directamente o princípio da igualdade de tratamento referido na Directiva n.º 76/207/CEE, de 9-2-76, (atrás referida) se se recusar a celebrar um contrato de trabalho com uma candidata que considerara apta para exercer a actividade em questão, quando essa recusa se baseie nas possíveis consequências, prejudiciais para o

5 Nos termos do art. 10º nº 1 do DL nº 230/2000, de 23 de Setembro
6 Publicados em *Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens: trabalho, emprego e formação profissional – Jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias* na Colecção "Jurisprudência e Pareceres" do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 1998

empregador, da contratação de uma mulher grávida - Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades de 8 de Novembro de 1990, Processo C-177/88, Dekker

- O despedimento causado por riscos inerentes à gravidez, só pode afectar uma mulher, pelo que se traduz em discriminação indirecta; "foi precisamente tendo em conta o risco que um eventual despedimento implica para a situação física e psíquica das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, incluindo o risco particularmente grave de se incitar a trabalhadora grávida a interromper voluntariamente a gravidez, que o legislador comunitário, nos termos do artigo 10º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, ... previu ... uma protecção especial para a mulher ao instituir a proibição de despedimento durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade ..." _ considerando 18 do Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades de 30 de Junho de 1998, Processo C-394/96, Brown

- O direito comunitário opõe-se a uma regulamentação nacional que priva uma mulher do direito de ser classificada e, consequentemente, de poder beneficiar de uma promoção profissional pelo facto de ter estado ausente da empresa devido a licença por maternidade - Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades de 30 de Abril de 1998, Processo C-136/95, Thibault

- O montante da compensação por licença por maternidade deve integrar, a partir da sua entrada em vigor, os aumentos de salário ocorridos entre o início do período abrangido pelos salários de referência e o fim da licença por maternidade - Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades, de 13 de Fevereiro de 1996, Processo C-342/93, Gillespie

- A licença parental é distinta da licença de maternidade. A licença parental é concedida aos pais para que se possam ocupar do seu filho. Esta licença pode ser utilizada até uma determinada idade deste último que pode ir até aos oito anos. Quanto à licença de maternidade, prossegue uma finalidade diferente. Visa garantir a protecção da condição biológica da mulher e as especiais relações entre esta última e o seu filho no decurso do período que se segue à gravidez e ao parto, evitando que essas relações sejam perturbadas pela acumulação das tarefas resultantes do exercício simultâneo de uma actividade profissional (v., neste sentido, acórdão de 29 de Novembro de 2001, Griesmar, C 366/99, Colect., p. I 9383, n.º 43). Daqui resulta que cada um dos progenitores tem direito a uma licença parental com uma duração mínima de três meses e que esta não pode ser reduzida quando seja interrompida por uma outra licença que prossegue uma finalidade diferente da da licença parental, como a licença de maternidade. O Tribunal de Justiça já decidiu que uma licença garantida pelo direito comunitário não pode afectar o direito de gozar uma outra licença também garantida por esse direito. Assim, no acórdão de 18 de Março de 2004, Merino Gómez (C 342/01, Colect., p. I 2605, n.º 41), o Tribunal decidiu que a utilização de uma licença de maternidade não pode afectar o direito a férias anuais completas. – Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades, de 14 de Abril de 2005, Processo C 519/03, COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS CONTRA GRÃO DUCADO DO LUXEMBURGO

Embora com menor força jurídica, sublinha-se a importância para a promoção da igualdade entre mulheres e homens no quadro da União Europeia

- da **CARTA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIÃO EUROPEIA** (2000/C 364/01, de 18-12-2000), nos termos da qual
  - Deve ser garantida a igualdade entre mulheres e homens em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração (art. 23º)
  - O princípio da igualdade (entre homens e mulheres) não obsta a que se mantenham ou adoptem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado (art. 23º)
  - A fim de poderem conciliar a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito a protecção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adopção de um filho (art. 33º);
- da **ESTRATÉGIA EUROPEIA PARA O EMPREGO** de que resultaram em todos os Estados membros Planos Nacionais para o Emprego com medidas específicas e transversais para se atingir a igualdade de resultados e para dessegregar o mercado de trabalho, posteriormente conjugada com a Estratégia de Lisboa para o Crescimento e o Emprego;
- da **ESTRATÉGIA EUROPEIA PARA A INCLUSÃO SOCIAL**, de que resultaram em todos os Estados membros Planos Nacionais de Acção para a Inclusão, e que também prevê a transversalidade da dimensão da igualdade entre mulheres e homens;
- da **RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO, DE 2 DE DEZEMBRO DE 1996**, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão (96/694/CE);
- da **RESOLUÇÃO DO CONSELHO E DOS MINISTROS DO EMPREGO E DA POLÍTICA SOCIAL** reunidos no seio do Conselho, de 29 de Junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar (2000/C 218/02), particularmente importante porque estabelece a conexão indissociável entre a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho e a igualdade entre mulheres e homens, assumindo que a primeira só concretizará, quando a segunda também for prática corrente; por este motivo sublinha a importância das políticas de encorajamento à participação dos homens na vida familiar;
- dos **RELATÓRIOS ANUAIS DA COMISSÃO AO CONSELHO EUROPEU DA PRIMAVERA** sobre os progressos da igualdade de género a nível da União Europeia, iniciados em 2004;
- do **PACTO EUROPEU PARA A IGUALDADE DO CONSELHO EUROPEU**, em 2006;
- da **COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO CONSELHO, AO PARLAMENTO EUROPEU**, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010, de 1 de Março de 2006;

- da **DECISÃO Nº 771/2006/CE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO**, de 17 de Maio de 2006, que institui o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (2007) — Para uma Sociedade Justa, com particular relevo para o artigo 4º, nos termos do qual se sublinham as diferentes formas como as mulheres e os homens sofrem a discriminação por razões de origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.

No que se refere às obrigações em matéria de direito internacional, Portugal está vinculado:

- Relativamente à **ONU**

- pelo Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais[7], que prevê de modo autónomo a igualdade de direitos dos homens e das mulheres (art. 3º), a igualdade salarial entre homens e mulheres [art. 7º a) i)] e a protecção à família e à maternidade (art. 10º)

- pela Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres[8] que
  - define discriminação contra as mulheres (art. 1º)
  - impõe o ajustamento do sistema jurídico à eliminação da discriminação contra as mulheres (art. 2º)
  - obriga os Estados parte a medidas para promover a igualdade de género (art. 3º)
  - prevê acções positivas compensatórias para promover a igualdade entre as mulheres e os homens (art. 4º nº 1)
  - obriga os Estados parte a medidas para promover a igualdade de participação na vida pública e política (arts. 7º e 8º)
  - obriga os Estados parte a medidas para promover a igualdade de participação na educação e formação (art. 10º)
  - obriga os Estados parte a medidas para promover a igualdade no trabalho e no emprego, incluindo a protecção na maternidade das trabalhadoras (art. 11º)
  - reconhece a responsabilidade comum dos homens e das mulheres na educação e desenvolvimento dos filhos [art. 5º b)]
  - Igualdade dos homens e das mulheres no casamento e nas relações familiares, designadamente enquanto pais (art. 16º)

- pelo Protocolo Opcional à Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres[9], nos termos do qual Portugal aceitou a competência do Comité sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres para apreciar comunicações de pessoas ou grupos, alegando violação de qualquer direito estabelecido na Convenção

- Relativamente à **OIT :**

- Pela Convenção nº 100 relativa à igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina em trabalho de igual valor[10], que vincula à adopção do conceito de trabalho de igual valor (art. 1º b), bem como à avaliação objectiva do posto

---

7 Aprovado para ratificação pela Lei nº 45/78, de 11 de Julho
8 Aprovado para ratificação pela Lei nº 23/80, de 26 de Julho
9 O Decreto do Presidente da República nº 15, de 8 de Março, ratificou este Protocolo Opcional que foi aprovado para ratificação em 20-12-2001, pela Resolução da Assembleia da República nº 17/2002. O texto foi publicado no DR de 8 de Março de 2002
10 Aprovada para ratificação pelo DL nº 47 302, de 4 de Novembro de 1966

de trabalho, com base nos respectivos conteúdos (art. 3º)

- Pela CONVENÇÃO Nº 103 SOBRE A PROTECÇÃO DA MATERNIDADE[11] que consagra
  - o direito a licença por maternidade paga durante 12 semanas no mínimo, sendo obrigatórias 6 semanas de licença após o parto (arts. 3º, 4º)
  - o direito a interrupção para aleitação (art.5º)
  - a proibição de despedimento (art. 6º)

- Pela CONVENÇÃO Nº 156 sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares[12], que inclui, designadamente a ligação entre o emprego e a vida familiar (art. 3º) e a proibição de despedimento por motivo de exercício de responsabilidades familiares (art. 8º)

■ Relativamente ao **CONSELHO DA EUROPA**:

- Pela Convenção de Salvaguarda dos Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais[13], que inclui disposições sobre:
  - Direito a não ser submetido a tratamentos desumanos ou degradantes (art. 3º)
  - Direito ao respeito pela vida privada exige que o Estado sancione a violência de um comportamento sexual para responder a uma estrita necessidade de protecção social (art. 8º)

- Pela Carta Social Europeia[14] revista[15], em 1996, que inclui disposições sobre:
  - Salário igual para trabalho de valor igual relativamente a trabalhadores e trabalhadoras (art. 4º nº 3)
  - Protecção da maternidade (art. 8º)
  - Direito da família a protecção social, jurídica e económica (art. 16º)
  - Direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, sem discriminação fundada no sexo (art. 20º)
  - Direito à dignidade no trabalho (art. 26º)
  - Direito dos trabalhadores com responsabilidades familiares à igualdade de oportunidades e de tratamento (art. 27º)

- Pelo Protocolo Adicional à Carta Social Europeia prevendo um Sistema de Reclamações Colectivas[16]

Apesar de se revestirem de grau inferior de compromisso jurídico importa ainda ter particularmente em conta:

- a DECLARAÇÃO SOBRE A IGUALDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS adoptada pelo Comité de Ministros do Conselho da Europa em Novembro de 1988, nos termos da qual "o princípio da igualdade de género é parte integral dos direitos humanos, e que a discriminação em função do sexo constitui impedimento ao exercício das liberdades

11 Aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo nº 63/84, de 10 de Outubro
12 Aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo nº 66/84, de 11 de Outubro
13 Aprovada para ratificação pela Lei nº 65/78, de 13 de Outubro, aprovou para ratificação com reservas, as quais foram quase todas retiradas pela Lei nº 12/87, de 7 de Abril
14 A versão inicial da Carta Social Europeia é de 1961 e em Portugal foi aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República nº 21/91, de 24 de Abril
15 Aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 64-A/2001, de 17 de Outubro
16 Aprovado para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 69/97, de 6 de Dezembro

fundamentais. A sua erradicação é indispensável à democracia e um imperativo de justiça social"

- a Plataforma de Acção de Pequim aprovada na IV Conferência Mundial da ONU sobre as Mulheres, que teve lugar em 1995, e a sua actualização em Junho de 2000 pela Assembleia Especial das Nações Unidas, em que a participação das mulheres na actividade económica e profissional é considerada decisiva para a sua autonomia, e em que a harmonização das responsabilidades tanto das mulheres como dos homens no que respeita ao trabalho e à família é assumida como indispensável para a promoção da igualdade entre as mulheres e os homens[17]

- a Declaração de Istambul dos Ministros do Conselho da Europa sobre a igualdade entre mulheres e homens como critério fundamental da democracia, em Novembro de 1997

- a Resolução sobre Realizar a igualdade de género: um desafio para os direitos humanos e uma condição prévia para o desenvolvimento económico e o Plano de Acção para realizar a igualdade de género em todas as esferas da sociedade, adoptados pela Conferência de Estocolmo Ministros do Conselho da Europa responsáveis pela Igualdade de Homens e Mulheres, em Junho de 2006.

Como se evidenciou, a igualdade entre as mulheres e os homens marca forte presença na União Europeia e constitui objecto de particular atenção do direito internacional.
Nos termos da Declaração de Istambul dos Ministros do Conselho da Europa em 1997, está mesmo para além das opções dos Governos, uma vez que constitui um critério essencial dos regimes democráticos. Daí que o conhecimento dos instrumentos indicados seja um factor decisivo de empoderamento individual e colectivo e uma dimensão indispensável para práticas profissionais de qualidade, designadamente ao nível das organizações, com relevo para as empresas.

17 CIDM, Plataforma de Acção de Pequim, 1995 – Iniciativas e Acções Futuras – Igualdade, Desenvolvimento e Paz para o Século XXI, Lisboa, 2001 p. 134

AIII-2 A RESPOSTA ÀS QUESTÕES DA IGUALDADE DE GÉNERO PELO DIREITO PORTUGUÊS[1]

Ainda que as questões de igualdade de género tenham vocação transversal, varrendo virtualmente todo o espectro do ordenamento jurídico, inclusive por constituir tarefa fundamental do Estado promover a igualdade entre homens e mulheres [alínea h) do art. 9º], a análise centrar-se-á, por razões de economia e de conveniência, no Direito do Trabalho, ramo que rege as relações entre as empresas, enquanto empregadoras, e os/as trabalhadores/as ao seu serviço.

I A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA DE 1976

Como qualquer outro ramo do direito, é o Direito do Trabalho enquadrado pela CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA DE 1976, na qual se inscrevem, a par de um princípio genérico de igualdade (art. 13º)[2]

- o direito ao trabalho, deferindo-se ao Estado a incumbência de promover a execução de políticas de pleno emprego, 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 e a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores (art. 58º);

e, enquanto direitos dos trabalhadores, sem distinção de idade, **sexo**, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas (n.º 1 do art. 59º),

- o direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;

- o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar[3] ;

- o direito à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde;

- o direito ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;

- o direito à assistência material, quando involuntariamente se encontrem numa situação de desemprego,

- o direito à assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.

1 Duarte, Fátima, Presidente da CITE
2 Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei, não se podendo 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
3 As Portarias nº 426/2006 e º 869/2006, de 2 de Maio e de 29 de Agosto, respectivamente, criaram e regulamentaram o Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES) e o Programa de Apoio ao Investimento em Equipamentos Sociais (PAIES).

Ao mesmo tempo, consideram-se a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, tendo as mulheres direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto e as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias (n.°s 2 e 3 do art. 68°), incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente a especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto [alínea c) do n.° 2 do art. 59° da Constituição da República Portuguesa de 1976].

Os direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, atribuídos às mães e aos pais são regulados pela lei (n.° 4 do art. 68°).

II DA LEI ORDINÁRIA

ATÉ À APROVAÇÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO

Passando do fundo do cenário e acercando-nos mais da boca de cena, verifica-se que todos esses grandes princípios vieram a ser concretizados pelo Decreto-Lei n.° 392/79, de 20 de Setembro[4], alterado pelo Decreto-Lei n° 426/88, de 18 de Novembro, pela Lei n.° 105/97, de 13 de Setembro[5], e pelas Leis n.°s 116/99 e 118/99, de 4 e 11 de Agosto[6], respectivamente, no que respeita à igualdade e não discriminação em função do sexo no trabalho, no emprego e na formação profissional, e pela Lei n.° 4/84, de 5 de Abril, com a numeração e redacção constantes da Lei n.° 70/2000, de 4 de Maio, no que respeita à protecção da maternidade e da paternidade.

DA INSERÇÃO SISTEMÁTICA DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO CÓDIGO DO TRABALHO E DO SEU ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Dado que toda essa disciplina encontrou acolhimento no Código do Trabalho (CODTRAB), aprovado pela Lei n.° 99/2003, de 27 de Agosto, e regulamentado pela Lei n.° 35/2004, de 29 de Julho (REGCODTRAB), passa-se directamente a este diploma, fazendo notar a inserção sistemática da IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DO SEXO, que ocupa a Divisão II (arts. 27° a 32°) da subsecção III [da secção II (Sujeitos) do Título II (Contrato de trabalho) do Livro I (Parte Geral)] IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO, após uma Divisão I de DISPOSIÇÕES GERAIS (arts. 22° a 26°). O regime de PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE preenche uma subsecção própria, a IV (arts. 33° a 52°).

No REGCODTRAB, os Capítulos V IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO (arts. 30° a 65°) e VI PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE [arts. 66° a 113°] regulam o art. 32° CODTRAB [ocupando-se os arts. 36° a 40° da matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo] e o art. 52° CODTRAB, respectivamente.

---

4 O diploma visava garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, como consequência do direito ao trabalho consagrado na Constituição da República Portuguesa e instituiu, junto do Ministério do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), com o objectivo de promover a sua aplicação

5 Este diploma visava garantir a efectivação dos indivíduos de ambos os sexos à igualdade de tratamento no trabalho e no emprego, tendo introduzido o conceito de discriminação indirecta (arts. 2° e 3°) e conferido às associações sindicais representativas dos trabalhadores ao serviço da entidade que desrespeitasse o direito à igualdade de tratamento legitimidade para a propositura de acção judicial tendente a provar qualquer prática discriminatória, cabendo o ónus da prova da inexistência de tal prática ao empregador (arts. 4° e 5°).

6 Regime geral e desenvolvimento do regime geral das contra-ordenações laborais.

Com a aprovação do CODTRAB, procedeu-se à transposição, parcial ou total, e entre outras, da

- Directiva do Conselho n.º 75/117/CEE, de 10 de Fevereiro, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos,

- da Directiva do Conselho n.º 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, alterada pela Directiva n.º 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro,

- da Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de Outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes no trabalho,

- da Directiva n.º 96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho, relativa ao acordo quadro sobre a licença parental celebrado pela União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (UNICE), pelo Centro Europeu das Empresas Públicas (CEEP) e pela Confederação Europeia dos Sindicatos (CES)

- da Directiva n.º 97/80/CE, do Conselho, de 15 de Dezembro, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo.

De igual modo, se processou a transposição da Directiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de Junho, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, e da Directiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de Novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional.

Os arts. 22º a 32º e 33º a 52º CODTRAB são também aplicáveis, com as necessárias adaptações, à relação jurídica de emprego público que confira a qualidade de funcionário ou agente da Administração Pública (art. 5º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto); aos trabalhadores de pessoas colectivas públicas que não sejam funcionários nem agentes da Administração Pública aplica-se o disposto no Código do Trabalho, nos termos previstos em legislação especial[7] , sem prejuízo dos princípios gerais em matéria de emprego público (art. 6º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto).

Os trabalhadores destacados em território português têm direito às condições de trabalho previstas no Código do Trabalho e na regulamentação colectiva de trabalho de eficácia geral vigente no território nacional respeitante, nomeadamente, a protecção da maternidade e da paternidade e a igualdade de tratamento e não discriminação [alíneas i) e l) do art.8º].

Ficam ainda sujeitos aos princípios definidos no Código do Trabalho, nomeadamente quanto a igualdade e não discriminação, sem prejuízo de regulamentação em legislação especial, os contratos que tenham por objecto a prestação de trabalho, sem subordinação

7 Vide Lei nº 23/2004, de 22 de Junho, que aprova o regime jurídico do contrato individual de trabalho da Administração Pública.

jurídica, sempre que o trabalhador deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da actividade (art. 13º CODTRAB e n.º 2 do art. 30º REGCODTRAB).

DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO E DO ÓNUS DA PROVA

O art. 22º CODTRAB, sob a epígrafe Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho, dispõe que todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, pelo que nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode 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, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Complementarmente (art. 23º CODTRAB), estatui-se uma Proibição de discriminação, não podendo nenhum empregador praticar qualquer discriminação, directa[8] ou indirecta[9], baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical (n.º1). Todavia, já não se considera constituir discriminação o comportamento baseado num desses factores, sempre que, em virtude da natureza das actividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse factor constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional (n.º 2).

Sem prejuízo de disposições legais relativas ao exercício de uma actividade profissional por estrangeiro ou apátrida e à especial protecção da gravidez, maternidade, paternidade, adopção e outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho respeita:

a) Aos critérios de selecção e às condições de contratação, em qualquer sector de actividade e a todos os níveis hierárquicos;
b) Ao acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
c) À retribuição e outras prestações patrimoniais, promoções a todos os níveis hierárquicos e aos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;
d) À filiação ou participação em organizações de trabalhadores ou de empregadores, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos (n.ºs 1 e 2 do art. 33º REGCODTRAB)[10] .

8 Considera-se discriminação directa sempre que, em razão de um dos factores indicados no n.º 1 do art. 23º do Código do Trabalho, 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 n.º 2 do artigo 32.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho].
9 Considera-se discriminação indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar pessoas que se incluam num dos factores característicos indicados no n.º 1 do art. 23º do Código do Trabalho numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários [alínea a) do n.º 2 do artigo 32.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho].
10 A idade pode fundamentar diferenças de tratamento nesses domínios, desde que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objectivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional (n.º3 do art. 33ºda Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

Enquanto medidas de acção positiva, não se consideram como discriminatórias as medidas de carácter temporário concretamente definido de natureza legislativa que beneficiem certos grupos desfavorecidos, nomeadamente em função do sexo, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade ou origem étnica, com o objectivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos no Código do Trabalho e de corrigir uma situação factual de desigualdade que persista na vida social (art. 25º CODTRAB).

O assédio a trabalhador ou candidato a emprego, definido como todo o comportamento indesejado relacionado com a ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, constitui discriminação (n.º 1 do art. 24º CODTRAB). É considerado, em especial como assédio, todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito já referidos (n.º 2 do art. 24º CODTRAB).

Cabe a quem alegar a discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum daqueles factores (n.º 3 do art. 23º CODTRAB).

Em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional e nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de licença por maternidade, dispensa para consultas pré-natais, protecção da segurança e saúde e de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licença parental ou faltas para assistência a menores, é aplicável o mesmo regime (art. 35º REGCODTRAB).

A prática de qualquer acto discriminatório lesivo de um trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a uma indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais (art. 26º CODTRAB). Para protecção dos trabalhadores, são considerados inválidos quaisquer actos que os prejudiquem em consequência de rejeição ou submissão a actos discriminatórios (art. 34º REGCODTRAB).

Constituem factores de discriminação, além dos previstos no n.º 1 do art. 23º CODTRAB, o território de origem, língua, raça, instrução, situação económica, origem ou condição social, considerando-se como discriminação uma ordem ou instrução que tenha a finalidade de prejudicar pessoas em razão de um desses factores (n.ºs 1 e 3 do art. 32º REGCODTRAB).

Aos empregadores cabe informar os trabalhadores, através da afixação, em locais apropriados, dos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação e de maternidade e de paternidade (arts. 31º e 67º REGCODTRAB).

DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DO SEXO, EM ESPECIAL

Dado que toda a exclusão ou restrição de acesso de um candidato a emprego ou trabalhador em razão do respectivo sexo a qualquer tipo de actividade profissional ou à formação exigida para ter acesso a essa actividade constitui uma discriminação em função do sexo, não podem os anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção e ao recrutamento conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo (art. 27º CODTRAB).

Também por isso devem as entidades (empregadoras) manter durante cinco anos registo dos recrutamentos feitos donde constem, por sexos, nomeadamente, os seguintes elementos:

a) Convites para o preenchimento de lugares;
b) Anúncios de ofertas de emprego;
c) Número de candidaturas apresentadas para apreciação curricular;
d) Número de candidatos presentes nas entrevistas de pré-selecção;
e) Número de candidatos aguardando ingresso;
f) Resultados dos testes ou provas de admissão ou selecção;
g) Balanços sociais, nos termos dos artigos 458.º a 464.º, bem como da legislação aplicável à Administração Pública, relativos a dados que permitam analisar a existência de eventual discriminação de um dos sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho (art. 40º REGCODTRAB).

O empregador não pode, em circunstância alguma, exigir à candidata a emprego ou à trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez; o médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste (n.ºs 2 e 3 do art. 19º CODTRAB).

A igualdade de condições de trabalho entre trabalhadores de ambos os sexos, em particular quanto à retribuição, é expressamente assegurada, considerando-se como não discriminatórias as diferenciações retributivas se assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, sendo admissíveis, nomeadamente, distinções em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores, excepto licenças, faltas e dispensas relativas à protecção da maternidade e da paternidade (n.ºs 1 e 2 do art. 28º CODTRAB e n.º 3 do art. 37º REGCODTRAB). Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo (n.º 3 do art. 28º CODTRAB).

Para estes efeitos, igualdade de retribuição implica, nomeadamente, a eliminação de qualquer discriminação fundada no sexo, no conjunto de elementos de que depende a sua determinação e que para trabalho igual[11] ou de valor igual[12]:

a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;

11 Considera-se trabalho igual aquele em que as funções desempenhadas ao mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade [alínea c) do n.º 2 do art. 32º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho].
12 Considera-se trabalho de valor igual aquele que corresponde a um conjunto de funções, prestadas ao mesmo empregador, consideradas equivalentes atendendo, nomeadamente às qualificações ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado [alínea c) do n.º 2 do art. 32º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho].

b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma (n.°s 1 e 2 do art. 37° REGCODTRAB).

Todos os trabalhadores, independentemente do respectivo sexo, têm direito ao pleno desenvolvimento da respectiva carreira profissional (art. 29° CODTRAB).

Por força do art. 31° CODTRAB, as disposições de qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho[13] que estabeleçam profissões e categorias profissionais que se destinem especificamente a trabalhadores do sexo feminino ou masculino têm-se por aplicáveis a ambos os sexos, devendo os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho incluir, sempre que possível, disposições que visem a efectiva aplicação das normas sobre igualdade e não discriminação em função do sexo.

O artigo 39.° REGCODTRAB retoma e amplia esse normativo, determinando que as disposições de estatutos das organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, bem como os regulamentos internos de empresa que restrinjam o acesso a qualquer emprego, actividade profissional, formação profissional, condições de trabalho ou carreira profissional exclusivamente a trabalhadores masculinos ou femininos, fora dos casos previstos no n.° 2 do artigo 23.° (Medidas de acção positiva) e no artigo 30.° CODTRAB (Protecção do património genético), têm-se por aplicáveis a ambos os sexos (n.°1).

Também as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como os regulamentos internos de empresa que estabeleçam condições de trabalho, designadamente retribuições, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores masculinos ou femininos para categorias profissionais com conteúdo funcional igual ou equivalente se consideram substituídas pela disposição mais favorável, a qual passa a abranger os trabalhadores de ambos sexos, entendendo-se que a categoria profissional tem igual conteúdo funcional ou é equivalente quando a respectiva descrição de funções corresponder, respectivamente, a trabalho igual ou trabalho de valor igual nos termos das alíneas c) e d) do n.° 1 do artigo 32.° (n.°s 2 e 3 do mesmo preceito).

Nas acções de formação profissional dirigidas a profissões exercidas predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação, bem como, em quaisquer acções de formação profissional, a trabalhadores com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsáveis por famílias monoparentais ou no caso de licença por maternidade, paternidade ou adopção (art. 36° REGCODTRAB). Aos trabalhadores que regressem de licença para assistência a filho ou adoptado e para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, deve o empregador facultar a participação em acções de formação e reciclagem profissional, a fim de garantir a sua plena reinserção profissional (art. 48° CODTRAB).

13 Uma das conclusões constantes do Livro Verde sobre as Relações Laborais, António Dornelas coord. et alt. [Lisboa], [MTSS], 2006 e que resultou da análise do conteúdo de 65 convenções colectivas da generalidade dos sectores de actividade, abrangendo 1.404.441 trabalhadores (62,4% do total de trabalhadores abrangidos por convenções, sendo portanto uma amostra muito representativa), é que um dos temas menos abordados nessas convenções refere-se precisamente ao da igualdade e não discriminação: na realidade, a referência a este tema surge apenas em 19 convenções (10 contratos colectivos, 1 Acordo Colectivo de Trabalho e 8 Acordos de Empresa), das quais 15 se referem a questões de género.

São proibidos ou condicionados os trabalhos que sejam considerados, por regulamentação em legislação especial, susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes (nº 1 do art. 30º CODTRAB). Os agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes constam de lista elaborada pelo serviço competente do ministério responsável pela saúde e aprovada por portaria dos ministros responsáveis pelas áreas da saúde e laboral, que deve ser revista em função dos conhecimentos científicos e técnicos, competindo a promoção da sua actualização ao ministério responsável pela saúde (n.º2 do art. 30º CODTRAB e n.ºs 1 e 2 do art. 41º REGCODTRAB).

A violação do direito à protecção do património genético do trabalhador ou dos seus descendentes é geradora de responsabilidade civil, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais (n.º 3 do art. 30º CODTRAB).

Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após a data da reclamação, queixa ou propositura da acção judicial contra o empregador, com fundamento em discriminação em função do sexo (art. 38º REGCODTRAB).

DA RESPONSABILIDADE CONTRA-ORDENACIONAL

Um regime completa-se pela e na sua tutela: a violação das normas sobre igualdade é sancionada a título de contra-ordenação muito grave[14], podendo a decisão condenatória ser objecto de publicidade (arts. 642º e 643º CODTRAB), ou leve[15], no caso de violação do dever de informação ou de manutenção dos registos de recrutamento, durante cinco anos (n.º 2 do art. 473º REGCODTRAB).

DA COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Especificidade do regime de igualdade e não discriminação em função do sexo[16] constitui a existência de uma entidade dedicada[17] , composta por representantes da Administração Pública, das associações sindicais e das associações de empregadores, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)[18] [19] e que tem por objectivo promover a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da activida-

---

14 Com valores de coimas aplicáveis entre 20 UC e a 600 UC, consoante o volume de negócios das empresas (art. 620º do Código do Trabalho).
O valor da unidade de conta (UC), para o triénio 2004-2006, é de € 89 (n.º 2 do art. 5º e art. 6º do Decreto-Lei n.º 212/89, de 30 de Junho, alterado pelo art. 31º do Decreto-Lei n.º 323/01, de 17 de Dezembro).
15 Com valores de coimas aplicáveis entre 2 UC e 15 UC, consoante o volume de negócios das empresas (art. 620º do Código do Trabalho).
16 Por força do art. 8º-A da Directiva n.º 76/207/CEE do Conselho, alterada pela Directiva 2002/737CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, os estados-membros devem designar um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo. Esses órgãos podem estar integrados em organismos responsáveis, a nível nacional, pela defesa dos direitos humanos ou pela salvaguarda dos direitos individuais e terão de incluir, entre as suas funções:
a) Proporcionar assistência independente às vítimas da discriminação nas diligências que efectuarem contra essa discriminação, sem prejuízo do direito das vítimas e das associações, de organizações ou de outras entidades legais;
b) Levar a cabo inquéritos independentes sobre a discriminação;
c) Publicar relatórios independentes e formular recomendações sobre qualquer questão relacionada com tal discriminação.
17 Vide, quanto ao princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, Lei n.º 18/2004, de 11 de Maio, e Lei n.º 134/99, de 28 de Agosto (Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial, presidida pelo Alto-Comissário para a Imigração e Minorias Étnicas), e, quanto à deficiência e existência de risco agravado de saúde, Lei n.º 46/2006, de 28 de Agosto (Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência)

de profissional com a vida familiar, no sector privado e no sector público (arts. 494° e 495° REGCODTRAB). Compete-lhe (n.° 1 do art. 496° REGCODTRAB):

a) Revogada
b) Revogada
c) Revogada
d) Emitir pareceres, em matéria de igualdade no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pela Inspecção-Geral do Trabalho, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, ou por qualquer interessado;
e) Emitir o parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes;
f) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos;
g) Comunicar de imediato, à Inspecção-Geral do Trabalho, os pareceres da Comissão que confirmem ou indiciem a existência de prática laboral discriminatória para acção inspectiva, a qual pode ser acompanhada por técnicos desta Comissão;
h) Determinar a realização de visitas aos locais de trabalho ou solicitá-las à Inspecção-Geral do Trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias;
i) Organizar o registo das decisões judiciais que lhe sejam enviadas pelos tribunais em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e informar sobre o registo de qualquer decisão já transitada em julgado;
j) Analisar as comunicações dos empregadores sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

No exercício das suas competências, a CITE pode solicitar informações e pareceres a qualquer entidade pública ou privada, os quais lhe devem ser fornecidos com a maior brevidade e de forma tão completa quanto possível, bem como a colaboração de assessores de que careça (n.°s 2 e 3 do art. 496° REGCODTRAB).

18 Primitivamente instituída pelo Decreto-Lei n.° 392/79, de 20 de Setembro.
19 Nos termos do n.° 1 do art. 32° da Lei Orgânica do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, aprovada pelo Decreto-Lei n.° 211/2006, de 27 de Outubro, a CITE tem por missão promover a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no sector privado e no sector público, através da resposta às consultas e comunicações promovidas pelas entidades públicas e privadas e do acompanhamento e registo de acções inspectivas e decisões judiciais relativas a práticas laborais discriminatórias. Todavia, até à data dos diplomas pelos quais se procede à sua reestruturação, continuam a aplicar-se dos serviços e organismos do MTSS as respectivas disposições normativas.

DA PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE

Naquela que tem sempre sido a perspectiva da CITE, de necessária instrumentalidade entre igualdade de género (no trabalho, no emprego, e na formação profissional) e conciliação da actividade profissional com a vida familiar, aqui abarcando a protecção da maternidade e da paternidade[20], esta exposição não ficaria completa sem uma referência ao regime de protecção da maternidade e da paternidade, e que sistematicamente surge na sequência do primeiro.

A trabalhadora grávida[21], puérpera[22] ou lactante[23] tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, sendo-lhe vedado exercício de determinadas actividades e condicionado o de outras (art. 49º CODTRAB e arts. 84º a 94º REGCODTRAB).

O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres[24] [25], presumindo-se feito sem justa causa (n.ºs 1 e 2 do art. 51º CODTRAB). É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado esse parecer, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador (n.º 5 do art. 51º CODTRAB).

Se o parecer da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo (n.º 6 do art. 51º CODTRAB). Mesmo a suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa (n.º 6 do art.51ºCODTRAB).

Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 4 do artigo 439º[26] ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto em matéria de responsabilidade contra-ordenacional do empregador (n.º 7 do art. 51º CODTRAB); o empregador não se pode opor, em nenhuma circunstância, à reintegração de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (n.º 7 do art. 51º CODTRAB).

---

20 No sentido de que a plena consecução de um se encontra dependente da concretização do outro: dificilmente se alcançará a igualdade no trabalho, no emprego, e na formação profissional se pressupostos para a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, em condições de igualdade, bem entendido, não forem criadas pelo Legislador

21 Entende-se por trabalhadora grávida toda a trabalhadora que informe o empregador do seu estado de gestação, por escrito, com apresentação de atestado médico [alínea a) do art. 34º do Código do Trabalho].

22 Entende-se por trabalhadora puérpera toda a trabalhadora parturiente e durante um período de cento e vinte dias imediatamente posteriores ao parto, que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico [alínea b) do art. 34º do Código do Trabalho].

23 Entende-se por trabalhadora lactante toda a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico [alínea c) do art. 34º do Código do Trabalho]

24 Tal competência incumbe à CITE [alínea e) do n.º 1 do art. 496º Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho].

25 Mesmo inserido num processo de despedimento colectivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação.

26 Indemnização com montante fixado pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, num valor nunca inferior a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

O motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante deve ser comunicado, no prazo máximo de cinco dias úteis, pelo empregador à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres[27], para efeitos de análise e, subentende-se, detecção de qualquer prática discriminatória (n.º 3 do art. 133º CODTRAB). O pai tem direito, durante o gozo da licença de paternidade, à mesma protecção no despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (n.º 4 do art. 98º REGCODTRAB).

As licenças de maternidade, com uma duração de 120 dias, acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro, no caso de nascimentos múltiplos, de paternidade, com uma duração de 5 dias úteis, e de adopção, com uma duração de 100 dias, não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, o mesmo acontecendo às faltas para assistência a menores, às dispensas ao trabalho da trabalhadora, grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde, às dispensas de trabalho nocturno e às faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica (arts. 35º, 36º, 38º, 40º, 42º, n.º 3 do art. 47º e n.º 1 do art. 50º CODTRAB e n.º 1 do art. 101º REGCODTRAB). As dispensas para consultas pré-natais, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço (arts. 39º e n.º 2 do art. 50º CODTRAB).

Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe têm ainda direito a licença parental de três meses (em alternativa a trabalho em tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo) e a licença especial para aquele fim, até ao limite de dois ou três anos, se tiver três ou mais filhos (art. 43º CODTRAB). Os períodos de licença parental e especial são tomados em consideração para a taxa de formação das pensões de invalidez e velhice dos regimes de segurança social (n.º 3 do art. 50º CODTRAB e art. 105º REGCODTRAB).

Durante as licenças, faltas e dispensas consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, e ainda nos primeiros quinze dias, ou período equivalente, da licença parental gozada pelo pai, desde que imediatamente subsequentes à licença por maternidade ou paternidade, o trabalhador tem direito a um subsídio, nos termos da legislação da segurança social aplicável (Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Maio de Abril[28], ex vi n.ºs 1 e 2 do art. 103º, arts. 104º a 106º REGCODTRAB).

Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com determinados tipos de deficiência têm direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário (n.ºs 1 e 2 do art. 45º CODTRAB), pedido que só pode ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este

27 Tal competência incumbe à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) [alínea j) do n.º 1 do art. 496º 496º REGCODTRAB].
28 Alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 333/95, de 23 de Dezembro, 347/98, de 9 de Novembro, 77/2000, de 9 de Maio, e 77/2005, de 13 de Abril.

for indispensável, carecendo sempre a recusa de parecer prévio favorável da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres[29].

A violação das normas sobre protecção da maternidade e da paternidade é sancionada a título de contra-ordenação leve, grave[30] ou muito grave, conforme as circunstâncias (art. 643º CODTRAB e art. 475º REGCODTRAB).

29 Tal competência incumbe à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) [alínea f) do n.º 1 do art. 496º REGCODTRAB].
30 Com valores de coimas aplicáveis entre 6 UC e 95 UC, consoante o volume de negócios das empresas (art. 620º CODTRAB).

BLOCO B
FORMAÇÃO ESPECÍFICA EM MAINSTREAMING DA IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS

BI-1 RESPONSABILIDADE SOCIAL, ENQUADRAMENTO E CONCEITOS

Até um passado recente, a preocupação central das empresas passava por produzir bens e serviços a preços competitivos, com vista a gerar riqueza para os seus accionistas. Actualmente as empresas têm novas responsabilidades, sendo avaliadas por critérios que ultrapassam a dimensão financeira.

Ser socialmente responsável, vai muito para além do cumprimento de todas as obrigações legais, implicando responsabilização da empresa pelos impactes quer das suas decisões, quer das actividades que desenvolve, numa óptica de diálogo com as partes interessadas[1] visando o bem-estar da sociedade. Ou seja, é insuficiente contribuir para o desenvolvimento económico, ser eficiente em termos de modelo de governação ou proteger o ambiente.

Esta evolução, é também visível ao nível da própria definição de responsabilidade social que em 2001, se centrava na "…integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interacção com outras partes interessadas."[2], sendo que hoje estamos perante um texto que apela à responsabilidade das organizações pelo impacte das suas decisões, actividades e produtos:

"Responsabilidade de uma organização pelos impactes das suas decisões, actividades e produtos na sociedade e no ambiente, através de um comportamento ético e transparente que: (i) seja consistente com o desenvolvimento sustentável e o bem estar da sociedade; (ii) tenha em conta as expectativas das partes interessadas; (iii) esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com Normas de conduta internacionais; e (iv) esteja integrado em toda a organização."[3]

As actuais exigências e provavelmente as mais difíceis de cumprir encontram-se na dimensão social de qualquer empresa.

Os movimentos dos consumidores e da sociedade civil, o seu conhecimento sobre as condições de trabalho, o interesse dos investidores por empresas que se preocupam com os aspectos sociais e ambientais exigem novos modelos de governação. A sociedade premeia as empresas que seguem estratégias empresariais que primem por uma actuação mais ética, que contemplem a diversidade social e cultural, o respeito pelos direitos humanos fundamentais e que visem o desenvolvimento social. A responsabilidade social não está dissociada do negócio da empresa, esta assume-se sim como uma nova estratégia de gestão empresarial. O número de empresas que promove estratégias de responsabilidade social aumenta como resposta à pressão exercida pelas partes interessadas com as quais interage, como sejam: colaboradores, fornecedores, sindicatos, organizações não governamentais, meio ambiente, comunidade onde está integrada e o próprio Estado.

1 Pessoas, grupos ou organizações que afectam ou são afectados pelas actividades e produtos de uma organização. Para além dos accionistas, as partes interessadas são de tipo interno (por exemplo, os trabalhadores) e de tipo externo (por exemplo, clientes, fornecedores e subcontratados, comunidade local, entidades reguladoras e associações patronais, sindicais e profissionais e organizações representantes do ambiente e das gerações futuras. [Adaptado de NP 4460-1:2007]
2 Comissão Europeia, Livro Verde Promover um quadro europeu para a Responsabilidade Social Empresarial, 2001
3 [Adaptado de ISO/WD2 26000: 2006], citado em, NP 4469-1:2008 Sistema de gestão da responsabilidade social: Parte I: Requisitos e linhas de orientação para a sua utilização.

Estabelecem-se parcerias e novos níveis de relação com vista a concertar pontos de vista, conciliar interesses e atingir objectivos comuns.

Esta actuação traz benefícios de diversa índole para as empresas desde o incremento da rentabilidade, capacidade de atracção de investimento pela implementação de boas práticas, até ganhos ao nível da imagem e reputação.

BI-2 A IGUALDADE DE GÉNERO NO QUADRO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL[1]

"Na realidade, edificar empresas socialmente responsáveis consiste no pleno exercício das suas responsabilidades económicas, ambientais e sociais. Na base desta nova postura estão direitos fundamentais consagrados na legislação portuguesa e em convenções internacionais como o princípio da igualdade entre mulheres e homens.

A missão, os princípios e os valores de uma empresa fornecem-lhe o quadro conceptual que suporta as suas opções e decisões. O sistema de valores transmite a trabalhadores/as o que a empresa espera que façam em determinada situação, sem, contudo, pôr em causa os princípios mais amplos da sociedade em que se integram. Uma empresa que integra a igualdade entre mulheres e homens ao nível dos seus princípios ou valores e que pretende investir na construção de relações de género igualitárias, deverá definir, ao nível da sua política de recursos humanos, objectivos concretos quanto à eliminação da segregação profissional, designadamente promovendo a participação de mulheres em funções de gestão e o favorecimento da integração dos homens em sectores predominantemente femininos, entre outros. Deverá incluir ainda objectivos ao nível da não discriminação que visem regular práticas e decisões em áreas como o recrutamento e selecção ou igualdade salarial. Assume-se, deste modo, a transversalidade do princípio da igualdade de género nas suas politicas e planos de acção.

A responsabilidade social das empresas contribui para a efectiva operacionalização da igualdade de género no domínio da empregabilidade. As empresas que optaram por agir ao nível da igualdade de género, pelo igual acesso à formação, oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, cargos de chefia ou salário igual para trabalho de igual valor, apresentam já resultados positivos quer para trabalhadores e trabalhadoras quer para si próprias."

1 Retirado de Guia de Auto-avaliação da Igualdade de Género nas Empresas, Produto do Projecto EQUAL "Diálogo Social e Igualdade nas Empresas", 2007, p.20

BII-2 POLÍTICAS DE IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS. ALGUMAS PRÁTICAS

O *mainstreaming* da igualdade de género no contexto organizacional da empresa pressupõe a integração da igualdade nas áreas de actividade da empresa onde se verificam as formas mais comuns de discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho. As dimensões da igualdade de género consideradas pertinentes a observar e analisar na empresa dizem respeito a estas áreas de actividade onde se reflectem as potencialidades e fragilidades concernentes às políticas de igualdade entre homens e mulheres que importa sistematizar.

As dimensões da igualdade de género propostas para a definição das políticas de igualdade entre mulheres e homens na empresa são as seguintes:

1 Missão de valores da empresa;
2 Recrutamento e selecção de pessoal;
3 Aprendizagem ao longo da vida;
4 Remunerações e gestão da carreira;
5 Diálogo social e participação dos trabalhadores e das trabalhadoras e/ou as suas organizações representativas;
6 Dever de respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho;
7 Informação, comunicação e imagem;
8 Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
9 Protecção da maternidade e paternidade e assistência à família.

1. MISSÃO E VALORES DA EMPRESA

Com esta dimensão pretende-se:

- Conhecer a razão de ser e por que valores e princípios se rege a empresa;
- Saber se a política da empresa contempla a incorporação do princípio da igualdade de género na sua missão e nos seus valores estratégicos;
- Verificar a efectivação desta política através da existência de um plano de acção com medidas e metas e se a empresa disponibiliza verbas para a sua concretização.

POR EXEMPLO

Uma política que promova a igualdade de género poderá ser formalizada e expressa em documentos criados especificamente para o efeito, nomeadamente, no Código de Conduta, no Código de Ética, no Acordo de Empresa, entre outros.

"Nenhum trabalhador pode 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, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções politicas ou ideológicas e filiação sindical".

Acordo de Empresa do Casino Estoril (Estoril Sol) – cláusula 15ª – II, p. 8

2. RECRUTAMENTO E SELECÇÃO DE PESSOAL

Com esta dimensão pretende-se:

- Conhecer a política de gestão dos recursos humanos da empresa, no que concerne ao recrutamento e selecção de pessoal;
- Saber se os processos de recrutamento e selecção de pessoal assentam no princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo;
- Verificar se a empresa encoraja a candidatura e a selecção de homens ou de mulheres em profissões onde um dos sexos esteja sub-representado;
- Aferir se é considerado o princípio da paridade entre mulheres e homens na constituição das equipas de selecção;
- Averiguar se a empresa mantém informação tratada por sexo.

POR EXEMPLO

As empresas podem contribuir para a dessegregação do mercado de trabalho através do recrutamento preferencial de homens e mulheres para as áreas onde estejam sub-representados/as

Na empresa XEROX PORTUGAL – EQUIPAMENTOS DE ESCRITÓRIO, LDA quando as necessidades de recrutamento não podem ser satisfeitas a nível interno, a empresa dá orientações concretas a empresas de recrutamento e selecção com quem trabalha no sentido de seleccionarem preferencialmente mulheres para funções onde estas se encontram sub-representadas. Sempre que é accionado um processo de recrutamento e selecção externo, impõe-se como requisito a essas empresas que, em cada três candidaturas apresentadas à Xerox, exista pelo menos uma mulher. Quando não aparece um número suficiente de mulheres para cumprir este requisito, é dada indicação para alargamento do prazo de forma a facilitar a apresentação de candidaturas por parte destas.

Verificando-se a dificuldade sistémica de recrutar mulheres para as áreas técnicas decorrente da sua inexistência no mercado de trabalho, a COMPANHIA IBM PORTUGUESA, S.A decidiu intervir a montante, em meio escolar, desenvolvendo acções de sensibilização para raparigas entre os 11 e os 13 anos. Assim, realiza todos os anos uma acção designada EX.ITE Camp que pretende:

- Ampliar a interacção das jovens com as novas tecnologias;
- Estimular o interesse e promover a troca de experiências entre participantes do programa e os/as trabalhadores/as da IBM, em diversas áreas e profissões.
- Demonstrar que a tecnologia constitui uma ferramenta útil e enriquecedora e que pode ser utilizada para resolver questões do dia-a-dia;
- Desmistificar os estereótipos de género que associam as áreas tecnológicas, sobretudo, ao sexo masculino.

A empresa ESTORIL SOL – TURISMO, ANIMAÇÃO E JOGO, S.A. na montagem da "Operação Lisboa" com vista à abertura do Casino de Lisboa, em 2006, privilegiou o recrutamento de mulheres no sentido de aumentar a sua representatividade nas áreas operacionais ligadas ao jogo, procedimento que se enquadra na figura jurídica da "discriminação positiva". Nesse sentido, foram dadas indicações expressas às empresas de recrutamento e selecção envolvidas no processo com vista à concretização deste objectivo.

A empresa pretende dar continuidade a esta prática por considerar que as equipas mistas promovem um melhor e mais adequado ambiente de trabalho.

3. APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

Com esta dimensão pretende-se:

- Saber se a empresa tem uma política de aprendizagem ao longo da vida que contemple a igualdade de acesso de mulheres e homens a oportunidades de educação e formação;
- Aferir se a empresa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens quando elabora os seus planos de formação;
- Verificar se é facultada aos trabalhadores e às trabalhadoras a possibilidade de interromperem a carreira para estudos ou formação, bem como para a participação em processos considerados de aprendizagem ao longo da vida;
- Averiguar se a empresa garante o acesso de ambos os sexos ao número mínimo de horas de formação certificada;
- Averiguar se privilegia a participação de homens ou de mulheres em acções de formação dirigidas a profissões/funções em que se encontrem sub-representados/as.

POR EXEMPLO

As empresas podem incentivar de igual forma mulheres e homens à aprendizagem ao longo da vida através de:

- Financiamento, em parte ou na totalidade, de cursos;
- Valorização dos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC);
- Definição de planos de carreira para trabalhadores/as (investimento na trajectória do individuo).

O **GRUPO AUCHAN** incentiva e facilita os seus recursos humanos a participarem nos processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) estabelecendo protocolos com Centros de Novas Oportunidades. Considerando-se que mais de 66% dos seus recursos humanos são mulheres a empresa possibilita desta forma o desenvolvimento de competências que poderá contribuir para o acesso das mulheres a cargos mais qualificados e de chefia.

4. REMUNERAÇÕES E GESTÃO DA CARREIRA

Com esta dimensão pretende-se:

- Saber se a empresa contempla a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens na sua política de remunerações, promoções e progressão na carreira.
- Verificar a existência de critérios de promoção e progressão na carreira que garantam a igualdade de acesso de mulheres e de homens a categorias ou níveis hierárquicos mais elevados;

POR EXEMPLO

As empresas podem promover a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens eliminando desigualdades salariais em função do sexo.

A empresa **TAP PORTUGAL** procede anualmente à atribuição de prémios, condicionados pelos resultados de exploração alcançados. Para a atribuição do prémio só são contabilizadas as ausências a partir dos seis meses por ano, sendo desta forma garantindo sem penalização toda e qualquer ausência por maternidade, paternidade ou assistência inadiável à família.

5. DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS

Com esta dimensão pretende-se:

- O modo de relacionamento da empresa com os trabalhadores e as trabalhadoras;
- De que modo o diálogo social é parte integrante da cultura organizacional;
- O valor acrescentado para a prática empresarial ao nível da capacidade de integração e motivação dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras.

POR EXEMPLO

As empresas podem privilegiar o diálogo com os trabalhadores e as trabalhadoras e/ou suas organizações representativas no que se refere à igualdade entre mulheres e homens, através de:

- O incentivo à eleição de representantes de trabalhadores/as para órgãos de consulta;
- O incentivo a que os/as trabalhadores/as apresentem sugestões que contribuam para a melhoria de determinadas áreas;
- A avaliação do seu relacionamento com os/as trabalhadores/as através de estudos e inquéritos internos, constituição de grupos de trabalho com essa finalidade, entre outros.

A empresa **AXA PORTUGAL** avalia o clima social da empresa, avaliação da satisfação dos/as trabalhadores/as apoiada num instrumento formal (Scope) que permite identificar áreas de intervenção. É através deste barómetro que a empresa avalia o engagement dos/as trabalhadores/as e recolhe as suas sugestões. A Comissão de Trabalhadores tem acesso aos resultados do Scope e analisa-os em conjunto com os/as responsáveis pela sua aplicação (Direcção Geral de Recursos Humanos e Presidente do Conselho Executivo), embora não intervenha ao nível da elaboração do questionário.

6. DEVER DE RESPEITO PELA DIGNIDADE DE MULHERES E DE HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

Com esta dimensão pretende-se:

- Analisar a existência de princípios éticos e de normas que assegurem a dignidade de homens e mulheres no local de trabalho e que previnam comportamentos indesejados, manifestados sob forma verbal, não verbal, física, de índole sexual ou outra;
- Analisar a existência de mecanismos formais para apresentação de queixa em casos de

assédio ou discriminação em função do sexo e para reparação de danos decorrentes da violação do respeito da dignidade de mulheres e homens no local de trabalho.

POR EXEMPLO

As empresas podem garantir o respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho, definindo e implementando normas para o efeito, nomeadamente, através de procedimentos específicos para a prevenção do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho expressos em documentos oficiais da empresa (Código de Ética, o Código de Conduta, entre outros), através de disponibilização de informação relacionada na intranet, nomeação de um/a provedor/a, criação de uma linha de atendimento confidencial, entre outras.

No **GRUPO AUCHAN** a prevenção da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho encontra-se expressa no Código de Conduta e no Sistema de Responsabilidade Social da empresa. Em caso de ocorrência, a situação é analisada e o processo de reparação de danos accionado consoante as características da mesma e de acordo com a legislação aplicável. Informação a este respeito é disponibilizada na intranet. O Grupo tem três entidades que garantem a aplicação do sistema de gestão da Responsabilidade Social e zelam pela salvaguarda deste tipo de situações: o representante da gestão de topo para a Responsabilidade Social; o grupo de monitorização de acompanhamento à implementação do sistema e representantes dos trabalhadores/as na Responsabilidade Social (dois trabalhadores/as em cada loja).

7. INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM

Com esta dimensão pretende-se:

- Saber se a empresa utiliza uma linguagem (escrita, não escrita e imagens) neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação internos e externos;
- Verificar a existência e divulgação na empresa, de informação relativa a direitos e deveres dos/as trabalhadores/as;
- Saber se a empresa procede ao tratamento de dados e informação geral, de forma desagregada, por sexo.

POR EXEMPLO

As empresas deverão utilizar uma linguagem inclusiva ou neutra em todos os seus documentos e recorrer a imagens que respeitam de igual modo mulheres e homens.

"Todos/as os trabalhadores e as trabalhadoras têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho."

Texto retirado do site da **Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego**

8. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

A. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Com esta dimensão pretende-se:

- Saber de que forma a empresa os considera e atende às necessidades dos seus recursos humanos;
- Verificar se a empresa concede a trabalhadores/as modalidades flexíveis de organização do trabalho;
- Conhecer as possibilidades concedidas pela empresa para se atender a solicitações pessoais e familiares;
- Captar a existência de modalidades de trabalho a tempo parcial ou de partilha do posto de trabalho.

POR EXEMPLO

As empresas podem promover uma organização do trabalho adequada às necessidades pessoais e familiares de trabalhadores/as, designadamente através de:

- Maior autonomia por parte de trabalhadores e trabalhadoras para organizar o trabalho, no tempo e no espaço, em função dos objectivos profissionais e das necessidades familiares e pessoais;
- Adequação dos horários de trabalho em função dos objectivos profissionais e das necessidades familiares e pessoais;
- Horário de trabalho comprimido, para algumas áreas da empresa, de forma a permitir manhãs ou tardes livres.

Na empresa GRAFE PUBLICIDADE, LDA foi implementada a flexibilidade de horário com o objectivo de permitir uma melhor conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as. Cada pessoa tem a possibilidade de praticar o horário que mais lhe convém, tendo flexibilidade na entrada (9h30/11h30) e na saída (18h00/20h30). Dentro deste horário, cada pessoa cumpre 8 horas de trabalho diárias. Sempre que exista a necessidade de cumprir mais horas de trabalho, os/as trabalhadores/as podem usufruir dessas horas a mais quando lhes for conveniente. Esta prática implica uma responsabilidade acrescida dos/as trabalhadores/as para com a empresa, havendo um cumprimento de prazos mais rigoroso, como também proporciona liberdade às pessoas de gerirem o seu tempo e de conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar.

B. BENEFÍCIOS DIRECTOS A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

Com esta dimensão pretende-se:

- Identificar medidas que consagrem a concessão de períodos de tempo de assistência a familiares – ascendentes, descendentes ou cônjuges – para além do instituído por lei.
- Identificar medidas destinadas ao equilíbrio trabalho-família-vida pessoal de trabalhadores/as com situações familiares especiais, como sejam as famílias monoparentais, com filhos/as portadores/as de deficiência ou com doenças crónicas, com netos/as filhos/as de mães adolescentes, entre outros casos;

- Inventariar a existência de serviços, actividades ou outros benefícios promotores de saúde e bem-estar, de serviços de proximidade protocolizados;
- Inventariar sistemas para a reintegração na vida activa de trabalhadores e trabalhadoras que dela tenham estado afastado/as.

POR EXEMPLO

As empresas podem implementar soluções que facilitem a conciliação das necessidades quotidianas dos/as trabalhadores/as com a actividade profissional, bem como soluções que visem combater o stress e promover o seu bem-estar físico e emocional.

A MICROSOFT, SOFTWARE PARA MICROCOMPUTADORES, LDA implementa, desde 2006, a semana/mês saudável, extensível a familiares de trabalhadores e trabalhadoras. Esta iniciativa tem lugar uma vez por semana ao longo de um mês. Durante estes períodos são realizadas várias palestras, por especialistas convidados/as, relacionadas com a saúde de trabalhadores e trabalhadoras e seus/suas familiares, sobre temas tais como: gestão do stress, nutrição, fases do desenvolvimento das crianças, etc. No âmbito desta campanha, são, também, realizados rastreios de colesterol, medição da tensão arterial, dádivas de sangue. Na edição de 2007, em cada dia da semana foi definido um tema (por ex., dia do desporto, yoga) e realizadas actividades relacionadas com o mesmo. Foram também divulgados vários serviços, como Yoga infantil, actividades de tempos livres ligadas á aprendizagem da matemática (ATL), prestação de cuidados a dependentes, etc.

O GRUPO AUCHAN recruta pessoal para substituir trabalhadores/as que se encontrem a gozar licenças por maternidade e paternidade. Quando da reintegração dos/as profissionais no serviço é preparada uma reunião onde a empresa informa a pessoa de tudo o que aconteceu na sua ausência ou, caso se justifique, é-lhe dada formação.

C. BENEFÍCIOS DIRECTOS A FAMILIARES DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS

Com esta dimensão pretende-se:
- Recolher informação sobre benefícios directos proporcionados pela empresa a familiares de trabalhadores/as, nomeadamente, infra-estruturas, apoio financeiro, cuidados de saúde, serviços de informação.

POR EXEMPLO

As empresas podem equacionar a criação de serviços e equipamentos de apoio às crianças de trabalhadores/as, designadamente:
- O estabelecimento de protocolos com equipamentos de acolhimento de crianças, apoiando financeiramente os custos da sua utilização;
- A criação de creche e infantário da empresa com horário alargado em função do período de funcionamento da mesma;
- A organização de programas de férias para crianças, programas pós-escola, serviço de transporte, actividades desportivas, entre outras.

A empresa **TAP PORTUGAL** tem um serviço de acolhimento de crianças para filhos e filhas de trabalhadores/as. Actualmente, tem uma creche e infantário que funcionam 24 horas por dia. Tem capacidade para cerca de 250 crianças e destina-se, preferencialmente, a pessoal com horários menos convencionais, como o pessoal de voo e o que trabalha por turnos. Para o pessoal das delegações que se enquadra nas condições previstas de acesso ao infantário, a empresa comparticipa a mensalidade de frequência de outros equipamentos num montante equivalente ao que pagaria caso a pessoa estivesse ao serviço na sede da empresa.

A empresa **SOMAGUE, ENGENHARIA S.A** estabeleceu protocolos com equipamentos de acolhimento de crianças em idade pré-escolar, localizados nas imediações da sede da empresa, apoiando financeiramente os custos desta utilização.

9. PROTECÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

Com esta dimensão pretende-se:

- Verificar se a empresa, em cumprimento do que a lei institui, encara, de igual modo, o exercício de direitos de maternidade e paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores.
- Constatar a existência de benefícios para além do estipulado na lei, tanto a nível monetário como no período de duração das licenças, por maternidade ou paternidade;
- Constatar a existência de benefícios, para além do estipulado na lei, tanto a nível monetário como no período de duração das licenças, em situação de adopção ou pelo acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência, para além do previsto na legislação.

POR EXEMPLO

As empresas podem encorajar homens e mulheres para o exercício das suas responsabilidades familiares, nomeadamente incentivando o pai a gozar a licença por paternidade e promovendo a partilha entre mulheres e homens dos direitos de assistência à família.

O **GRUPO AUCHAN** em 2008, irá promover a iniciativa Pai do Ano, um incentivo formal para a partilha da licença por maternidade/paternidade entre os casais da empresa. Neste concurso, é condição que o pai usufrua, no mínimo, de 1 mês de licença quando do nascimento da criança. O pai vencedor será premiado com um vale de 500 Euros em compras, na secção de têxtil bebé nas lojas do Grupo.