

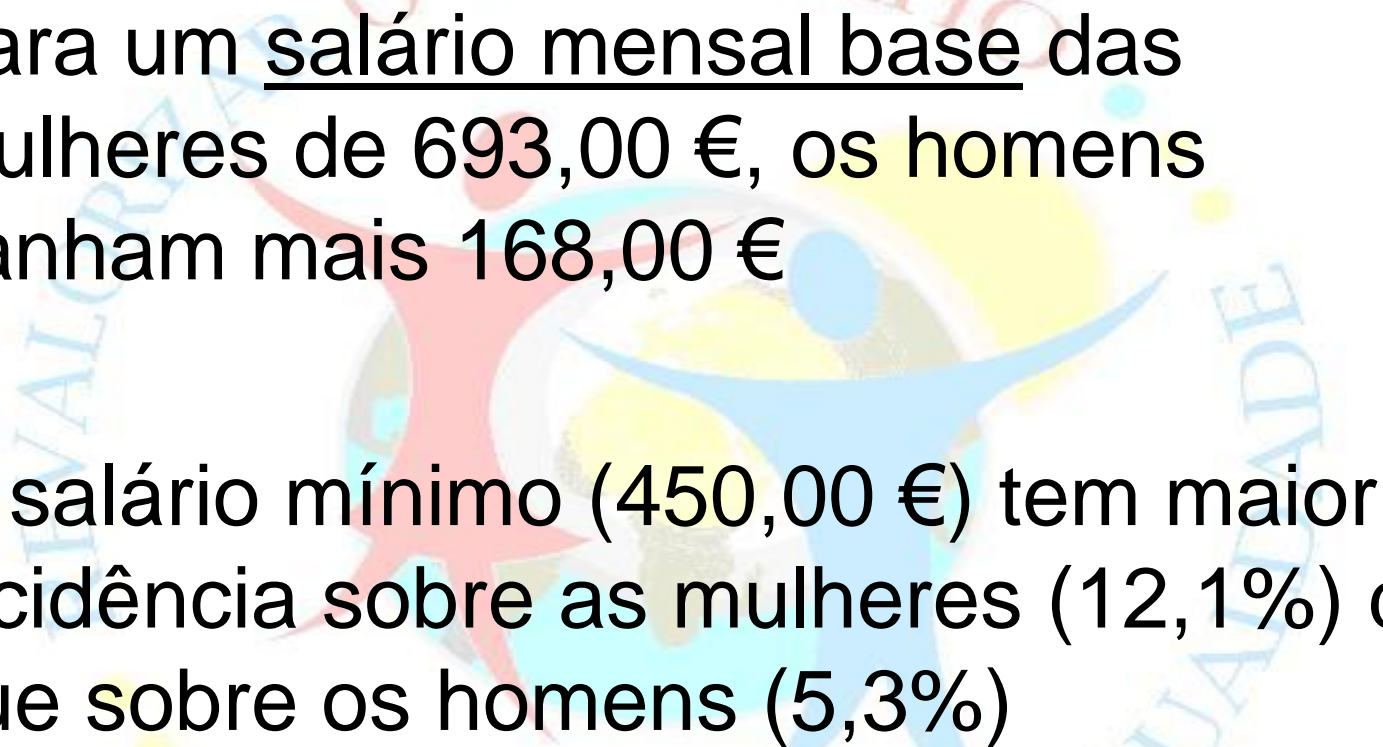


EM PORTUGAL:

- As mulheres representam 47% da população activa.
- A maioria das mulheres empregadas concentra-se no sector dos serviços (71%)
 - Indústria, Construção, Energia e Águas (17%)
 - Agricultura e Pescas (12%)

Diferenças salariais globais (média) entre mulheres e homens:

- As mulheres auferem menos 19% do salário médio mensal dos homens
- No sector da indústria auferem menos 23% relativamente aos homens
- Nas profissões com níveis de qualificação elevados (quadros superiores) as diferenças chegam a atingir os 30%

- 
- Para um salário mensal base das mulheres de 693,00 €, os homens ganham mais 168,00 €
 - O salário mínimo (450,00 €) tem maior incidência sobre as mulheres (12,1%) do que sobre os homens (5,3%)

Dados de Abril/2009 (MTSS)

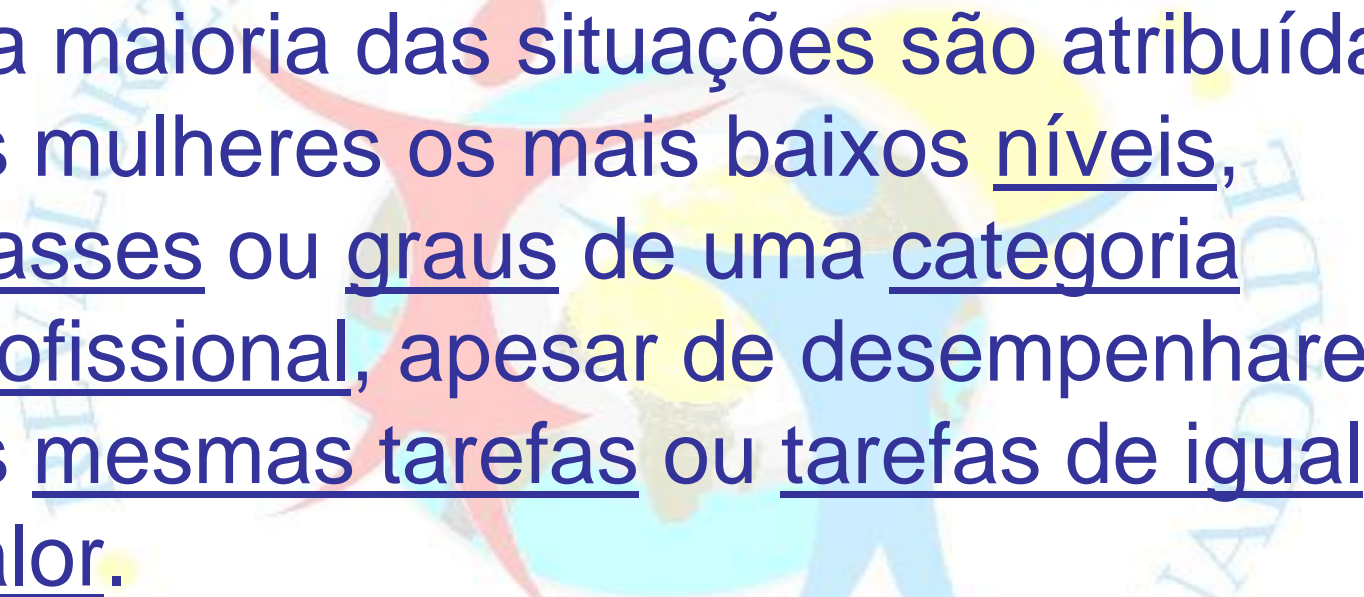
Os efeitos das diferenças salariais:

- As reformas das mulheres são 60% da reforma dos homens (com o mesmo regime contributivo).

São mais penalizadas:

- nas baixas por doença;
- nos subsídios de desemprego;
- nas licenças, faltas e dispensas por maternidade

- A discriminação directa não é legal, nem contratualmente admissível.
- As contratações colectivas consagram de um modo geral tabelas salariais cujo valor se aplica a ambos os sexos.
- Situação diferente é a relativa às discriminações salariais indirectas

- 
- Na maioria das situações são atribuídas às mulheres os mais baixos níveis, classes ou graus de uma categoria profissional, apesar de desempenharem as mesmas tarefas ou tarefas de igual valor.

Exemplos:

CCT Indústria de Carnes (2009)

Preparador de Produtos Cárneos - homens - 575€

Operador de Transformação de Carnes – mulheres – 487€

(88 €)

CCT Indústria de Conservas (2009)

Trabalhador de Fabrico – homens – 535€

Preparador de Conservas – mulheres – 454€

(81 €)

Exemplos:

CCT Indústria de Bolachas; CCT Industria de Pastelaria (2009)

Operadores de máquinas de 1^a – homens – 731€

Operador – mulheres – 571€

(160 €)

CCT Indústria de Pastelaria (2009)

Oficial de 1^a – homens – salário – 632,00 Euros

Operária de 1^a – mulheres – salário 470,00 Euros

(162 €)

Exemplos:

CCT do Sector Automóvel (2008)

Operador de Máquinas de estofos 1ª – mulheres – 541 €

Operador de manutenção de 1ª – homens - 900€ a 1200€

(759 €)

CCT Restaurantes, Pastelarias e Similares (2008)

Copeiro (mais 2 anos) – mulheres - 452€

Cafeteiro 1ª – homem – 515€

(63 €)

Exemplos:

CCT Grande distribuição (Supermercados, hipermercados, grandes superfícies especializadas) (2008)

Nível 8 (mulheres) – Operador especializado de 1^a- Peixaria – 605€(8 anos)

Nível 7 (homens) – Oficial de carnes - Especializado de 1^a – Talho – 688€ (8 anos)

(83 €)

Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade

Decorreu de
2005 a 2009

**METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DO
VALOR DO TRABALHO, SEM
ENVIEZAMENTO DE GÉNERO**

Teve como objectivo:

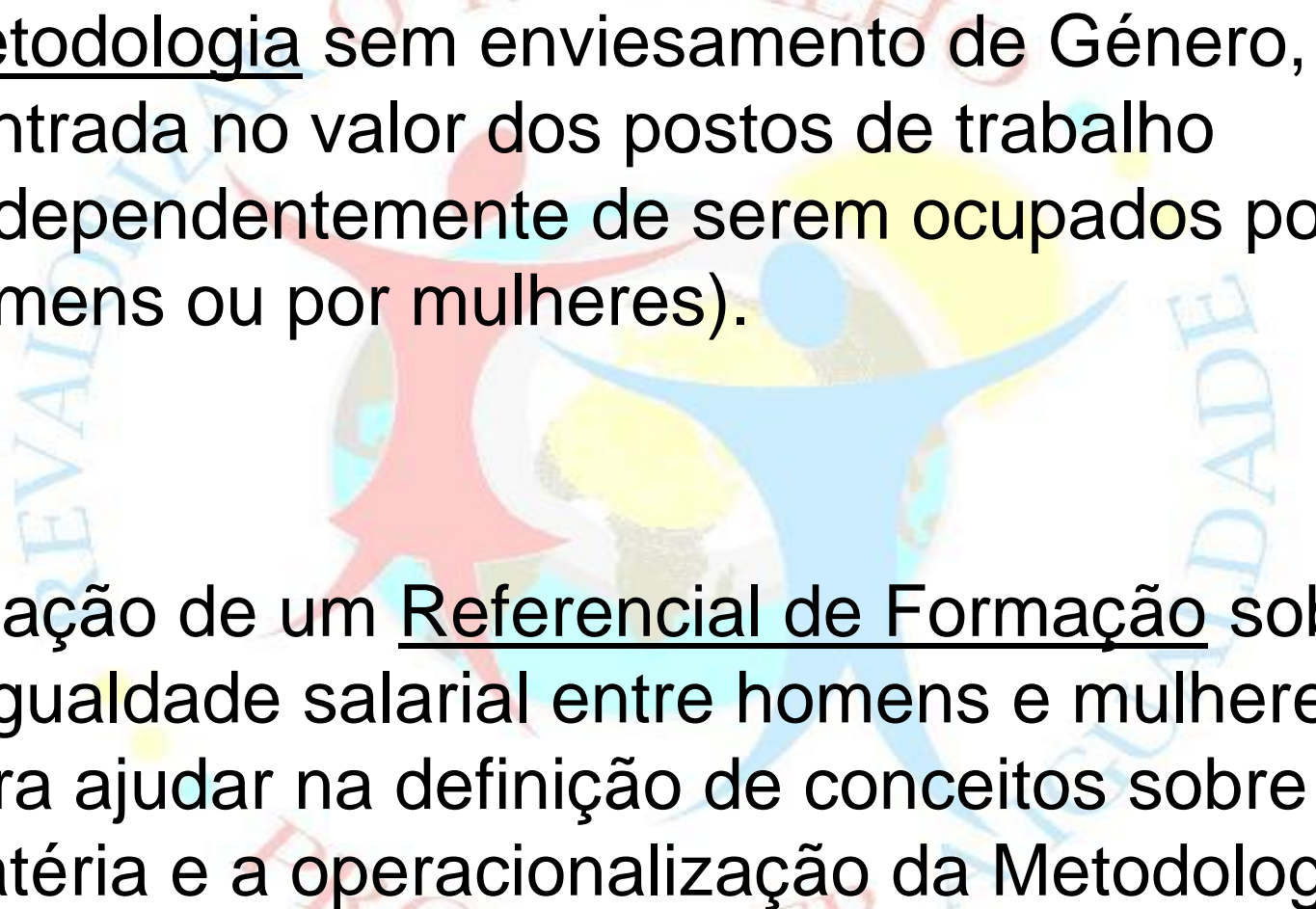
- Dar resposta às discriminações salariais existentes entre mulheres e homens

Porque:

- Existiam dificuldades práticas de transferência de conceitos jurídicos de discriminação indirecta, para conceitos susceptíveis de medição

Levou à necessidade de...

- Construir uma Metodologia que desse resposta à operacionalização do princípio da igualdade de remuneração para homens e mulheres, de acordo com a convenção n.º 100 da OIT relativa a salário igual para trabalho igual ou de igual valor

- 
- ✓ Metodologia sem enviesamento de Género, centrada no valor dos postos de trabalho (independentemente de serem ocupados por homens ou por mulheres).
 - ✓ Criação de um Referencial de Formação sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres, para ajudar na definição de conceitos sobre a matéria e a operacionalização da Metodologia.

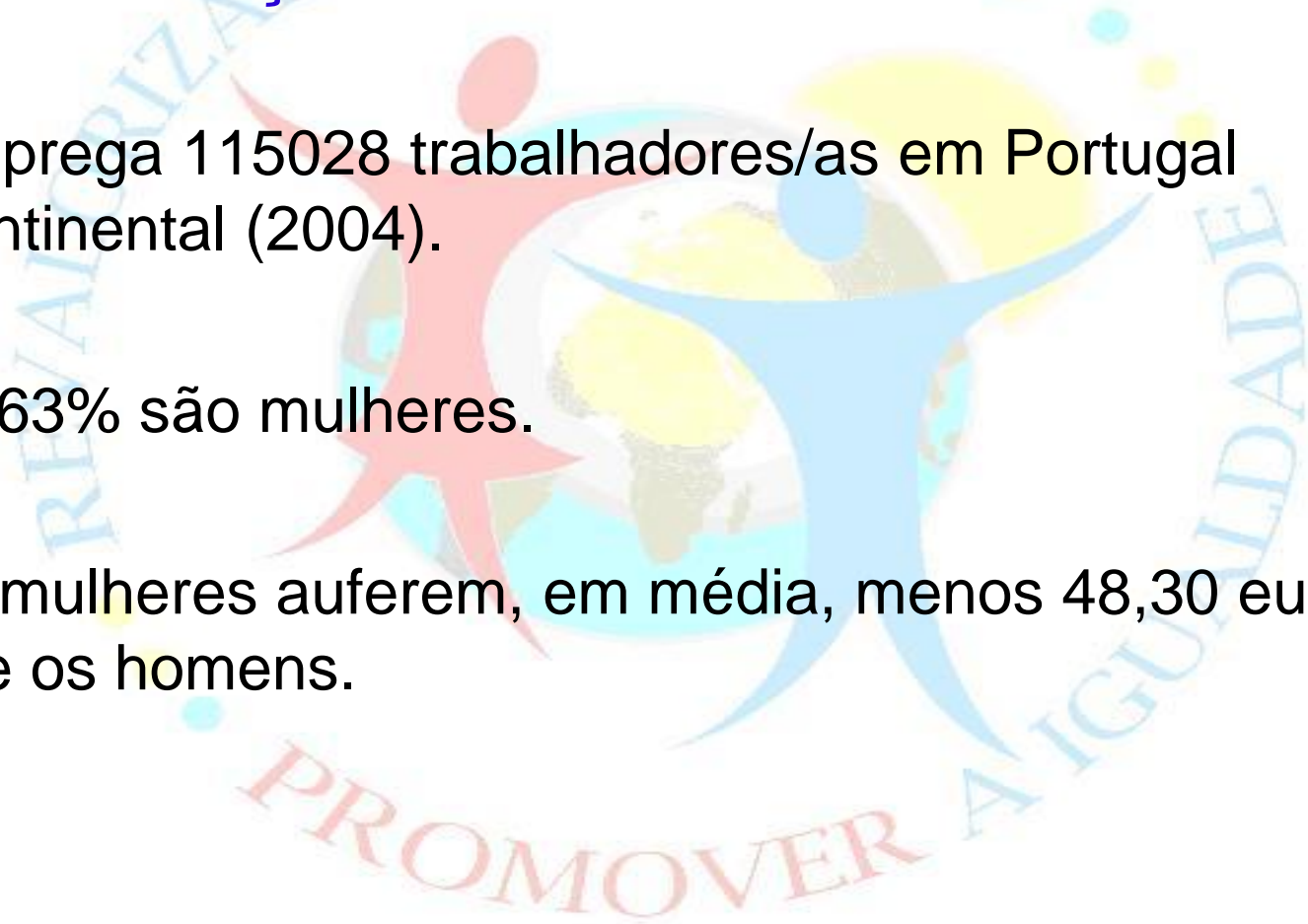
Destina-se a:

- ✓ Dirigentes e quadros sindicais na área da negociação
- ✓ Dirigentes de associações empresariais e técnicos de recursos humanos e gestão de direcção
- ✓ Representantes de organismos públicos e de outras organizações, com responsabilidade na área da igualdade de género

SECTOR EM ANÁLISE

- RESTAURAÇÃO E BEBIDAS:

- Emprega 115028 trabalhadores/as em Portugal Continental (2004).
- 59,63% são mulheres.
- As mulheres auferem, em média, menos 48,30 euros que os homens.



SECTOR EM ANÁLISE

- A diferença salarial acentua-se na população sénior:
 - 23 euros, na população entre 18 e 24 anos,
 - 87,66 euros, na população entre os 40 e 44 anos;
 - 170 euros, na população entre os 55 e 59 anos

SECTOR EM ANÁLISE

- Copeira – nível 4 ----- 452,00 euros
- Cafeteiro – nível 6 ----- 515,00 euros

Diferença = 63,00 euros

REMUNERAÇÃO MÉDIA MENSAL DE BASE (2004)

- Homens ----- 575,50 euros
- Mulheres-----527,20 euros

Diferença = 48,30 euros

Parceria Tripartida

**Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses –
Intersindical Nacional – CGTP-IN**

**Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação,
Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal – FESAHT**

Objectivo:

Eliminar Discriminação Salarial

Parceria Tripartida

Associação da Restauração e Similares de Portugal – ARESP

Problemas existentes:

- Rotatividade dos postos de trabalho
- Desqualificação Profissional

Organização Internacional do Trabalho – OIT

- **Aplicação da Convenção n.º 100**
- **Assessoria Técnica**

Parceria Tripartida

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE

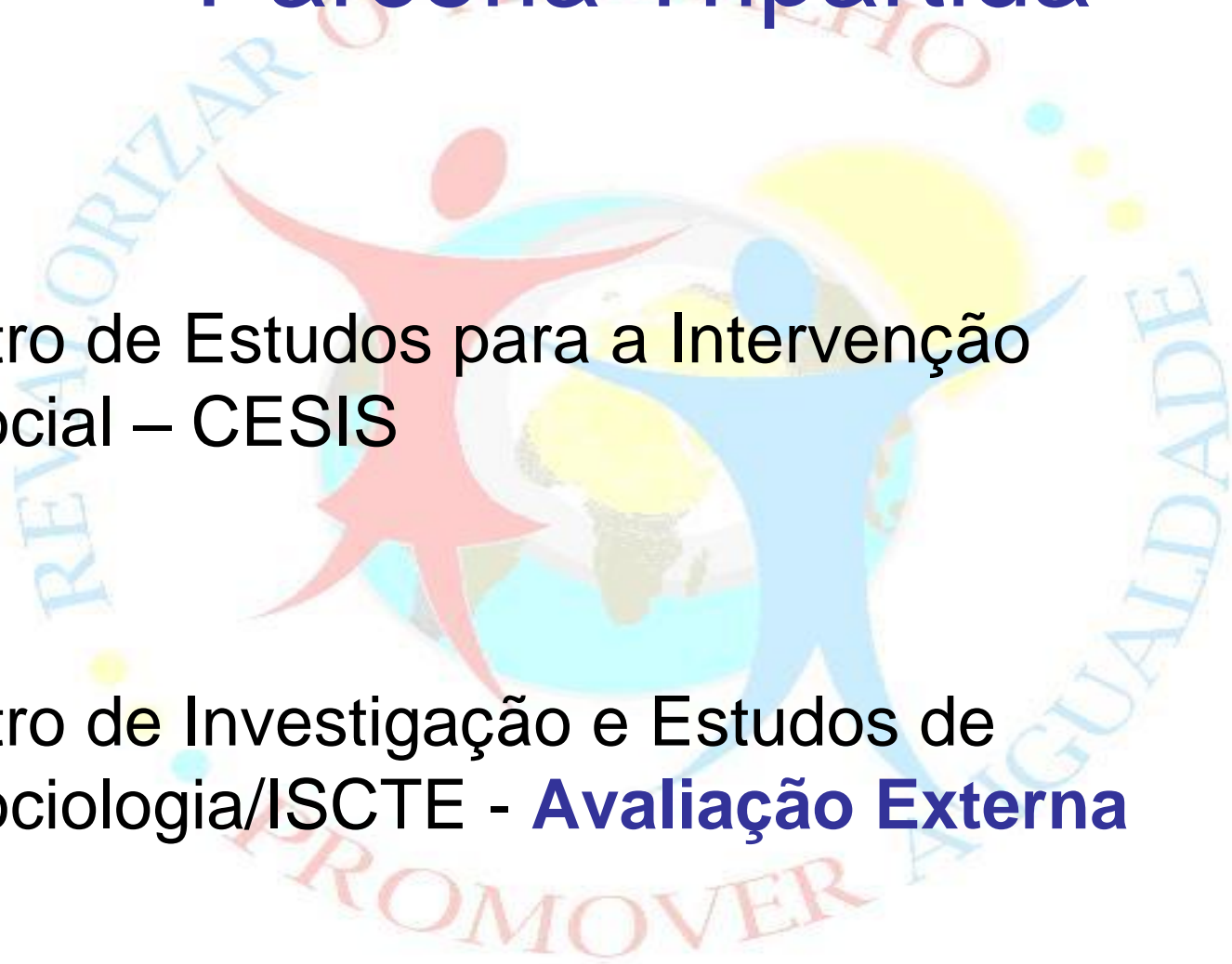
Autoridade para as Condições do Trabalho
-ACT

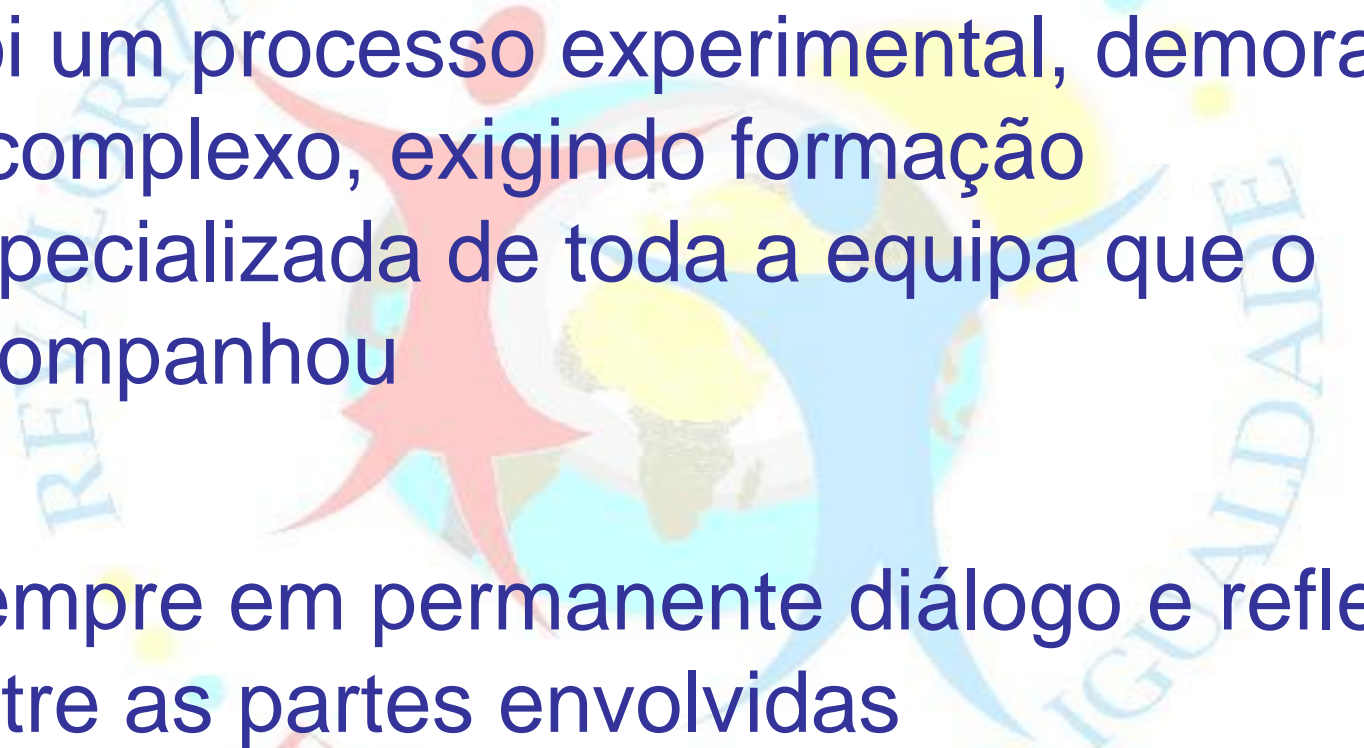
Entidades com funções na área da igualdade

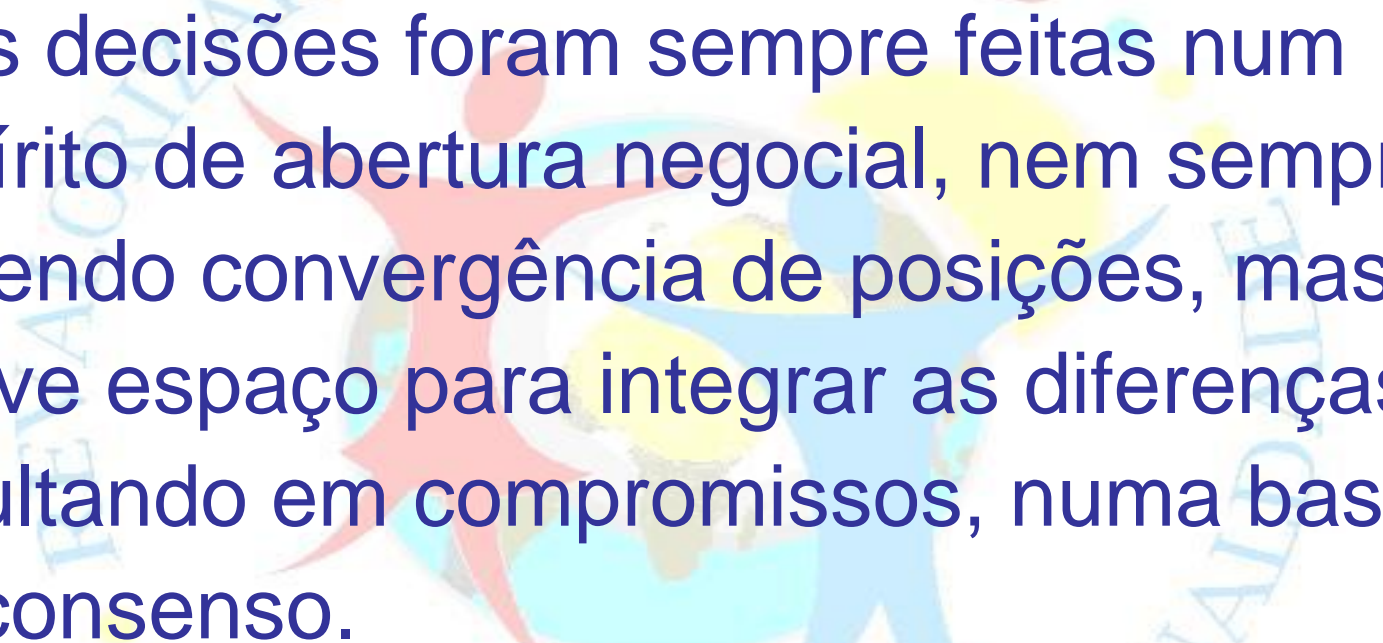
Parceria Tripartida

Centro de Estudos para a Intervenção
Social – CESIS

Centro de Investigação e Estudos de
Sociologia/ISCTE - **Avaliação Externa**



- 
- RESEARCHING WORK
PROMOVING EQUALITY
- ✓ Foi um processo experimental, demorado e complexo, exigindo formação especializada de toda a equipa que o acompanhou
 - ✓ Sempre em permanente diálogo e reflexão entre as partes envolvidas



✓ As decisões foram sempre feitas num espírito de abertura negocial, nem sempre havendo convergência de posições, mas houve espaço para integrar as diferenças, resultando em compromissos, numa base de consenso.

ACTIVIDADES

- Aplicação de questionário a **Representantes** dos trabalhadores/as do sector em análise;
- Aplicação de questionário a trabalhadores/as do sector
- Realização de entrevistas a responsáveis dos recursos humanos nos parceiros associados

**Tomada de decisão de realização de um
processo de avaliação dos postos de
trabalho independentemente de quem o
ocupa**

Identificação dos postos
de trabalho objecto da
avaliação
(44 estabelecimentos e 79
postos de trabalho)

Constituição da equipa:
Rep. empregadores + Rep.
trabalhadores/as + especialistas
(CGTP-IN/FESAHT+ARESP)

Profissões estratégicas para o sector da restauração e bebidas

Predominância masculina	Predominância feminina
Gerente	Cozinheira
Chefe de Cozinha	Empregada de Balcão
Chefe de Pastelaria	Copeira
Pasteleiro	
Empregado de Mesa	

ACTIVIDADES

- FORMAÇÃO DA EQUIPA:
 - Workshops sobre o tema

MÉTODO:

- Construção do questionário para avaliação dos postos de trabalho;
- Pré-teste do questionário;
- Grelha explicativa do questionário;
- Recolha de informação dos descritivos funcionais.

ACTIVIDADES

Pré-teste questionário

- Pequeno conjunto de pessoas (representativo)
- Verificar consistência do questionário
- Comprovar inexistência de elementos discriminatórios
- Verificar se todas as questões são bem compreendidas pelas pessoas
- Verificar se todas as exigências/requisitos foram tidos em conta

Factores

Competências

Responsabilidades

Condições de Trabalho

Esforços

Determinação do conteúdo dos postos de trabalho através de **factores e sub-factores**

Os factores e sub-factores são critérios de avaliação das várias dimensões e características do posto de trabalho

Esses critérios são aplicados de igual modo a todos os postos de trabalho para que possam ser comparáveis e estimado o seu valor

Construção do método

- Instrumentos de recolha de informação sobre os postos de trabalho
- Grelha descritiva dos conteúdos relativos a cada factor e sub-factor e um questionário de suporte à observação dos postos de trabalho
-

ACTIVIDADES

Questionário –aperfeiçoamento

- 1ª parte:

identificar as **tarefas** levadas a cabo no posto de trabalho (ver se corresponde ao descritivo funcional do CCT.)

- 2ª parte :

identificar as exigências/requisitos de cada posto de trabalho. Quais as competências, responsabilidades, esforços e condições de trabalho inerentes a determinado posto de trabalho.

Aplicação questionário

- Três distritos (Lisboa, Setúbal e Évora): representatividade geográfica;
- 79 observações em 25 estabelecimentos associados da ARESP.

Análise dos resultados das observações

- verificação de não enviesamento de género (se as tarefas desempenhadas pelas mulheres estavam suficientemente descritas)
- se a informação permite obter um quadro actualizado do conteúdo dos postos de trabalho
- a informação permite hierarquizar as componentes mais importantes para cada posto de trabalho, em relação ao sector

Determinação do valor dos postos de trabalho

- Ponderação de factores;
- Ponderação de subfactores;
- Distribuição dos pontos por níveis;

Ponderação

- «A ponderação dos factores de avaliação consiste em determinar a sua importância relativa e atribuir a cada um deles um valor numérico»
- Resulta de profunda reflexão e negociação entre as partes que interagem no sector e encontram o devido valor das profissões analisadas.

Ponderação de factores

- **Complexidade** – entendimento comum muito claro de cada conceito [subfactor] em análise;
- O **significado** de cada subfactor deve ser **claro, objectivo e consensual** para as partes envolvidas – atribuição de pontos consciente e objectiva;
- Grelha de ponderação – **instrumento de medida comum** para avaliar e comparar postos de trabalho.

Ponderação de factores

Competências

Responsabilidades

Esforços

Condições de trabalho

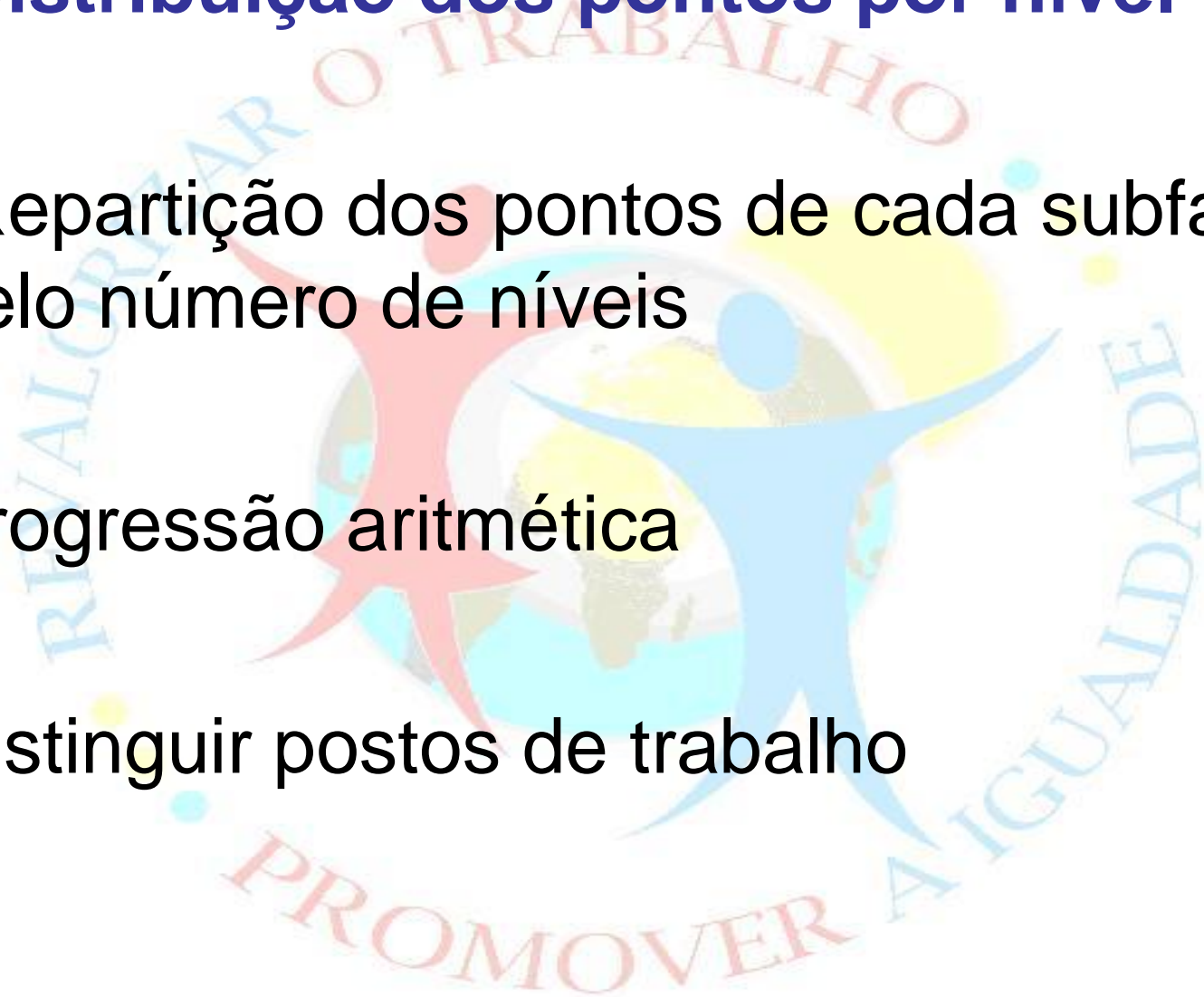
- Hierarquizar - do mais importante para o menos importante;
- Distribuir 1000 pontos pelos factores, de acordo com hierarquia;
- Justificar hierarquia e distribuição dos pontos.

Ponderação exemplo do sector R&B

Factores	Pontos
Competências	325
Responsabilidades	275
Condições de Trabalho	275
Esforços	125
Total	1000

Distribuição dos pontos por nível

- Repartição dos pontos de cada subfactor pelo número de níveis
- Progressão aritmética
- Distinguir postos de trabalho



Ponderação (Competências)

1. Experiência Profissional	35
2. Segurança e Higiene Alimentar (SHA)	34
3. Habilitações Escolares	33
4. Formação Profissional	30
5. Gestão de Conflitos	28
6. Rapidez de Execução	23
7. Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST)	22
8. Línguas Estrangeiras	22
9. Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC)	22
10. Comunicação	22
11. Habilidade Manual	18
12. Agilidade Corporal	18
13. Criatividade	18

Pontos fortes

- O método é sistemático e recorre a instrumentos de recolha de informação e de observação habitualmente utilizados em inquirições de base científica
- Pode contribuir para diferentes dimensões da gestão das empresas/organizações

Pontos fortes

- Enquanto referencial para repensar conteúdo dos postos de trabalho é um instrumento de apoio à contratação colectiva

Processo transferível, desde que devidamente adaptado, para qualquer sector de actividade

