

revalorizar o trabalho promover a igualdade

Projecto defende **futuro** mais justo

Avaliação dá nota mais ao projecto

Maiores qualificações promovem
igualdade entre mulheres e homens



Projecto co-Financiado por:

Equal
"de igual para igual"

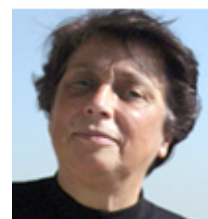


UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



“Projecto Revalorizar conseguiu incorporar com êxito os princípios EQUAL”

Na minha opinião, o projecto Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade conseguiu incorporar com êxito os princípios EQUAL. Desde logo, ao identificar as entidades que deveriam integrar a Parceria de Desenvolvimento, ou seja, aquelas entidades que, pela sua missão e competências, tinham um contributo importante a dar ao desenvolvimento do projecto. Depois, pela capacidade demonstrada de trabalhar em parceria. Apesar da diversidade de entidades envolvidas (parceiros sociais, administração pública, entidades privadas sem fins lucrativos, OIT) conseguiram definir objectivos comuns, e também os objectivos de cada entidade parceira, bem como o contributo específico de cada uma delas para o projecto, factor crítico de sucesso para o trabalho em parceria. O espaço de intervenção dado aos principais interessados – trabalhadores(as) e empresas – e seus representantes foi, sem dúvida, um factor que contribuiu para o sucesso do projecto e para a construção e aceitação dos seus resultados. A materialização da experimentação desenvolvida em produtos que foram testados e validados permitirá a sua utilização futura em muito maior escala, pelas entidades intervenientes mas também por todas as organizações sindicais e patronais que estiverem interessadas em progredir na promoção da igualdade de género, em



melhorar a gestão dos recursos humanos nas organizações e no cumprimento dos preceitos constitucionais e legais no nosso país. Não tendo participado directamente no desenvolvimento do projecto, não tenho opinião sobre o que poderia ter sido feito de diferente. Gostaria de aproveitar esta oportunidade saudar a coragem demonstrada pelos seus intervenientes em afrontarem um dos mais difíceis problemas da discriminação de género – a discriminação salarial – e o seu empenhamento em chegarem a resultados concretos que constituem uma aprendizagem única que os honra. Estes resultados são também um desafio para todos os que intervêm nesta área de levarem mais longe e mais fundo este importante legado. Não mais é possível aceitar a discriminação salarial entre mulheres e homens como um obstáculo intransponível.

Ana Vale, Gestora do PIC EQUAL

Um projecto em todos os aspectos singular

O Projecto Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade baseia-se na convenção n.º 100 da OIT relativa à igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de igual valor pretende a criação de uma metodologia que possa aferir o valor do trabalho sem enviesamentos de género, com vista à eliminação da discriminação indirecta. Um assunto importante que nunca ninguém tratou de uma forma tão sistemática e abrangente. Enquanto nos anteriores projectos Now-Luna e Agir Para a Igualdade se tratou a discriminação directa, defendendo salário igual para trabalho igual, este projecto Revalorizar tem como objectivo analisar a discriminação em contexto de trabalho diferente mas que na sua génese tem um valor igual.

Apesar da convenção n.º 100 da OIT de 1951, ratificada por Portugal em 1966, e de um Código do Trabalho que aborda as questões da discriminação indirecta e do valor do trabalho, nunca foram criadas metodologias que permitam a análise desta questão.

Outro aspecto muito importante deste projecto é o facto de ser desenvolvido por uma parceria singular que engloba organizações sindicais, patronais, governamentais, internacionais e um centro de estudos.

Nos últimos três anos esta parceria trabalhou para encontrar uma metodologia no sector da restauração e bebidas – o sector escolhido como laboratório do projecto. Isto permitiu analisar quais as profissões estratégicas, as predominantemente de homens e de mulheres, fazendo uma avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género. Ou seja, não se avaliaram os trabalhadores ou as trabalhadoras, fez-se antes a avaliação do posto de trabalho, independentemente de ser desempenhado por homens ou mulheres.

Esta metodologia, que foi negociada e construí-

da, concluiu a equivalência de algumas das profissões analisadas, o que permitirá, no futuro, na negociação colectiva, adaptar os valores encontrados às realidades dessas negociações e inclusive à actualização dos seus conteúdos funcionais.

Este é um método criado para ser, com as devidas adaptações, aplicado a outros sectores de actividade. Para que isso seja exequível, fez-se um referencial de formação que dá o enquadramento do que é a igualdade salarial ao nível do valor do trabalho (trabalho igual/valor igual), que tem conceitos definidos e, simultaneamente, diz qual é a metodologia e como se faz a sua aplicação.

A importância deste projecto é reconhecida a nível internacional. Apesar de existirem várias metodologias criadas, em geral, têm aplicabilidade ao nível das empresas. Ou seja, a dimensão desta metodologia é mais abrangente. No caso concreto, o da restauração e bebidas, poderá ser um instrumento de fundamental utilidade em sede de negociação de convenções colectivas de trabalho.

Foi uma experiência negocial inovadora e singular quer em termos de parceria quer em relação à matéria que se estava a discutir.

Não foi fácil. Foi uma negociação complexa e difícil. E nem sempre estiveram todos de acordo. Mas encontraram-se as sinergias necessárias para se chegar ao consenso e alcançar a metodologia a que inicialmente a parceria se propôs fazer. E para uso futuro ficaram um guia metodológico, que quantifica e clarifica sobre como o processo de avaliação foi desenvolvido, e um referencial de formação que ajuda a operacionalizar a metodologia e fornece os conceitos da convenção n.º 100 da OIT e da discriminação indirecta.



**Odete Filipe, Coordenadora do Projecto
Membro do Conselho Nacional, CGTP-IN**

Seminário de Encerramento

Um trabalho de futuro

Projecto Revalorizar Trabalho para Promover a Igualdade termina com balanço muito positivo. Opinião unânime de todos os intervenientes do Seminário de Encerramento do Projecto Revalorizar, realizado a 26 de Novembro, no Hotel Zurique, em Lisboa.

Um seminário que, por si só, foi revelador da singularidade do Projecto Revalorizar. Constituído na sua maioria por representantes das entidades parceiras – CGTP-IN, ARESP, OIT, ACT, FESAHT, CITE, CESIS e CIES/ISCTE –, o painel de oradores do encontro contou ainda com as intervenções do Ministro do Trabalho e Solidariedade Social, Vieira da Silva, do Secretário Geral da CGTP-IN, Carvalho da Silva e a gestora do PIC EQUAL Ana Vale.

Iniciativa inovadora, o Projecto Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade, procurou ir ao encontro do que é defendido na convenção 100 da OIT relativa à igualdade de remuneração entre homens e mulheres em trabalho de igual valor.

O projecto foi reconhecido internacionalmente pelo seu carácter pioneiro no que se refere à sua amplitude, dado que se desenvolveu tendo como base todo um sector de actividade – a restauração

e bebidas – e teve como objectivo futuro alargar a sua aplicação a outros sectores de actividade e poder servir de ponto de referência para ajudar a fixar e determinar os níveis salariais e conteúdos funcionais das diferentes profissões. O projecto foi ainda distinguido pela diversidade de entidades envolvidas – organizações sindicais, patronais, governamentais, internacionais e um centro de estudos –, que, juntas, encontraram sinergias para concretizar um objectivo premente, mas muito complexo.

Durante o seminário de encerramento foi destacada a metodologia encontrada pela parceria do Projecto para a análise dos postos de trabalho, concebida ao longo dos últimos três anos e deram origem aos materiais de apoio que resultaram deste projecto: o guia para a aplicação da metodologia de avaliação e o referencial de formação que visa promover o princípio de “salário igual para trabalho igual ou de igual valor”. Dois produtos que servirão no futuro, com as devidas adaptações, para uma avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género em diferentes sectores de actividade.



O papel fundamental da ARESP®

A ARESP® teve um papel muitíssimo relevante neste Projecto, dado que, a elaboração da Metodologia passava por uma análise aprofundada de postos de trabalho considerados estratégicos no Sector. Neste sentido, a ARESP® assumiu a responsabilidade de convidar 44 estabelecimentos, seus associados, para que nos mesmos fossem realizadas as recolhas de dados, através de entrevistas, observação directa dos postos de trabalho e em alguns casos, até mesmo a aplicação de inquéritos aos trabalhadores e trabalhadoras. Estes dados serviram de base para a elaboração dos produtos resultantes do Projecto, ou seja, Guia para a aplicação de uma metodologia de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género e para o respectivo Referencial de Formação.

Acabámos de concluir a acção 2 deste Projecto, ou seja, a fase de elaboração dos produtos e a respectiva validação dos mesmos. Isto significa que ainda não foi iniciada a fase da sua disseminação. No entanto, a acção 2 abriu perspectivas para a criação de um perfil profissional de Técnico de Restauração e Bebidas, a ser integrado no Catálogo Nacional de Qualificações, da Agência Nacional de Qualificações. Está previsto que, neste perfil, seja incluído o Referencial de Formação relativo a esta Metodologia. O perfil profissional de Técnico de Restauração e Bebidas, como o próprio nome diz, é específico para o nosso Sector e vem responder a uma das nossas preocupações ao nível da formação profissional. A ARESP® considera como essencial a formação profissional dos trabalhadores/as, bem como dos próprios/as empresários/as, por forma a contribuir para a melhoria da qualidade

e do nível de vida dos mesmos e das mesmas. Isto porque, a profissionalização tende a conferir maior prestígio, o que é também um factor determinante para atrair e reter os talentos nas empresas, diminuindo a rotatividade dos colaboradores e colaboradoras.

Podemos dizer que um dos aspectos positivos deste Projecto foi a partilha de conhecimentos entre os vários membros da Parceria, o que conduziu, sem dúvida, a um enriquecimento para todos/as. Por outro lado, também contribuiu para levar a um público mais abrangente informações sobre os constrangimentos e os desafios vividos pelos nossos associados.

Quanto ao que correu menos bem, creio que foi a complexidade da temática, aliada ao número e a heterogeneidade de parceiros/as envolvidos/as, o que, originou por vezes, problemas de comunicação ao longo do Projecto, face às diferentes perspectivas.

Outro facto de difícil gestão foi a dificuldade de conciliação de agendas entre os membros da parceria.

Ana Jacinto, Secretária Geral Adjunta da ARESP®



OIT contribuiu com experiência e enriqueceu o seu acervo de conhecimentos

AOIT foi uma entidade que integrou a parceria procurando trazer para o projecto a experiência e conhecimento da temática da igualdade salarial. Este projecto enriqueceu o acervo de conhecimentos e experiência da própria OIT.

Um projecto desta natureza pode ter muito impacto na vida laboral. Portugal ratificou a convenção n.º 100 da OIT sobre igualdade de remuneração. Esta Convenção prevê diferentes formas de promover a igualdade salarial, as leis constituem um elemento mas também a negociação colectiva é outro instrumento importante para a aplicação do princípio. A metodologia do trabalho que foi desenvolvida neste projecto foi efectivamente concebida com o objectivo de poder no futuro servir de ponto de referência para fixar e determinar os níveis salariais das diferentes profissões, o que quer dizer que o método, em teoria

potencialmente, terá um impacto a nível da contratação colectiva. A contratação colectiva é um instrumento muito poderoso

para determinar as condições do trabalho na economia de um país.

O aspecto mais importante é o processo e as relações de confiança mútua que se estabeleceram entre as partes. Mesmo se durante o processo as diferenças em termos de ponto de vista e perspectiva eram importantes, cada parceiro respeitou e escutou o ponto de vista dos outros interlocutores e houve um processo de compreensão mútua das necessidades de cada um e acho que isto contribuiu para criar uma relação de confiança e de possibilidade de trabalho conjunto. Isto é muito importante no contexto actual, onde as tensões entre o capital e os trabalhadores são marcadas e sobretudo o facto de todas as discussões terem sido apoiadas por processo que permitiu aos parceiros tomar decisões sobre uma base mais firme e menos ideológica.

Manuela Tomei, Directora do Departamento Travail do BIT Genebra



revalorizar o trabalho promover a igualdade

FESAHT foi fundamental para a avaliação de situações discriminatórias

A FESAHT teve um papel fundamental no projecto, na medida em que é um organismo sindical com conhecimento do sector da restauração e bebidas e a sua participação consistiu essencialmente na avaliação de situações discriminatórias na contratação colectiva e na igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, bem como na representação de interesses colectivos e participação em organizações tripartidas.

Tendo presente, os conhecimentos que detém dos problemas sentidos neste sector, permite-lhe minimizar eventuais resistências que os/as trabalhadores/as possam oferecer perante um diálogo conjunto entre entidades que, tradicionalmente, vivem uma relação de conflito.

Este projecto pretende facilitar e/ou acabar com as desigualdades sociais/laborais, pois visa promover antes de mais, o reconhecimento da importância social do sector, valorizar/dignificar as suas profissões, tendo para isso sido concebida e testada uma metodologia de análise de funções centrada no valor do trabalho, passando pela elaboração de uma grelha adequada de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamentos de género, com o objectivo de suprimir a discriminação remuneratória existente entre homens e mulheres, ou seja, pretende-se que a "salário igual corresponda trabalho de igual valor".

É necessário que a contratação colectiva saia reforçada no futuro com este projecto, dado que é através dela que podemos eliminar de-

terminados estereótipos negativos que têm surgido até ao momento relativamente às profissões tipicamente femininas.

Após o balanço de 3 anos de trabalho árduo e com algumas dificuldades, pois nem sempre se consegue chegar a consenso facilmente, devido ao seu carácter tripartido, o resultado final é bastante positivo. Para além de ter-se conseguido elaborar um documento de trabalho que servirá para eliminar desigualdades entre homens e mulheres, também conseguimos estabelecer relações sociais com os vários parceiros, aos quais queremos deixar aqui o nosso obrigado pela partilha de valores, conhecimentos com o objectivo de criarmos condições para uma sociedade mais justa.

Dores Gomes - Direcção Nacional FESHAT



CITE evidencia a importância da igualdade salarial

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é a entidade tripartida, composta por representantes da Administração Pública, das associações sindicais (CGTP-IN e UGT) e das associações de empregadores (CIP e CCP), que 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 [art.ºs 494.º e 495.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e n.º 1 do art.º 32.º da Lei Orgânica do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social].

Assim sendo, e tendo em conta as suas atribuições e a sua experiência anterior (nomeadamente o conhecimento da situação relativa de mulheres e homens no mercado de trabalho e a participação noutros projectos de financiamento comunitário, nos quais a desigualdade salarial entre mulheres e homens sempre acaba por se revelar) procurou, conjuntamente com as entidades parceiras, evidenciar a importância de um olhar novo de todos para a concretização da igualdade salarial, contribuindo para a criação de produtos que demonstrem como se pode proceder à fixação de salários sem enviesamento de género.

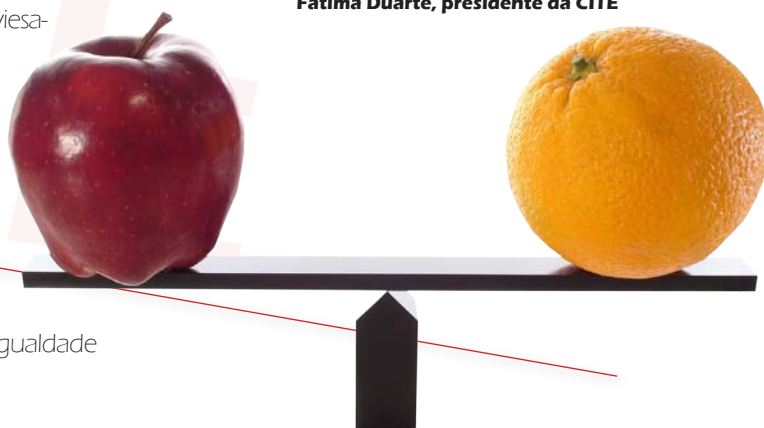
Decorre do que ficou dito que, visando

o Projecto Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade combater uma realidade universal (as mulheres ganham menos que os homens), a criação de uma metodologia/sistema de fixação de salários, com determinação do valor do trabalho e consequentemente a equiparação de vencimentos para funções de valor semelhante (mesmo que de natureza diversa), deverá ter consequências nas remunerações devidas a funções de valor semelhante, actuando, por conseguinte, ao nível da justiça e igualdade salarial entre trabalhadores e trabalhadoras.

A incorporação massiva das mulheres no mercado de trabalho, com tudo o que isso significa, obriga a que se tenha em atenção a necessidade de novos métodos de análise de funções, de forma a ter em conta as características dos trabalhos femininos e masculinos (a força física, por ex., deixou de ter um peso maior para a identificação de determinadas tarefas).

O Projecto com a proposta de uma nova metodologia criou condições para uma melhor aplicação junto das entidades parceiras da Convenção n.º 100 da OIT relativa à igualdade de remuneração, pela evidência da necessidade de um sistema transparente, explícito e que toma em conta as características de diferentes sexos e das vantagens de uma abertura negocial entre as partes envolvidas.

Fátima Duarte, presidente da CITE



“ACT congratula-se pela forma como o projecto foi conduzido”

ACT, na qualidade de parceiros no projecto “Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade”, congratula-se pela forma como o projecto foi conduzido, destacando como pontos positivos do mesmo: a actualidade e premência do tema abordado; a concepção de produtos inovadores centrados na avaliação do valor do trabalho, num clima de diálogo social e em parceria tripartida, e a possibilidade de disseminação e transposição da metodologia criada para outros sectores de actividade ou para empresas e/ou organizações.

Relativamente ao impacto que o projecto teve nos locais onde foi implementado, sublinhamos, desde logo, a sensibilização que foi feita no sector escolhido para a temática em causa, assim como os casos concretos em que situações de discriminação remuneratória foram efectivamente alteradas.

Sofia Nabais de Carvalho, ACT



CESIS pôs a experiência ao serviço do projecto

O CESIS, enquanto entidade parceira do projecto, fez uso da sua experiência anterior em projectos com vista à promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego e participou activamente ao longo de todo o projecto. Teve um papel preponderante na fase de recolha, tratamento e análise de informação junto de trabalhadores/as e de empresários/as e responsáveis pelos recursos humanos de estabelecimentos do sector de Restauração e Bebidas, que serviu de “ponto de partida” para o desenvolvimento da metodologia de avaliação. Participou também na elaboração do guia para a aplicação da metodologia de avaliação e na experimentação do referencial de formação que visa promover o princípio de “salário igual para trabalho igual ou de igual valor”.

Um projecto desta natureza pode revolucionar o modo como o princípio subjacente à Convenção (nº100) da OIT de “salário igual para trabalho igual ou de igual valor” pode ser assegurado, nomeadamente no plano do diálogo social. Embora já existam metodologias que permitam fazer uma avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género, tendo o referido princípio como base, estas foram aplicadas directamente em empresas ou outras organizações. Inspirado nessas metodologias, o nosso projecto vem colocar a tónica no diálogo social, trazendo representantes sectoriais de trabalhadores/as e de empregadores/as para uma análise e reflexão conjunta sobre o valor do trabalho através da perspectiva da igualdade entre homens e mulheres. Por outro lado, a lei laboral

ainda não consegue dar uma resposta ao problema de comparar, de forma clara e rigorosa, o valor de duas profissões com conteúdos diferentes. Com o desenvolvimento da metodologia de avaliação proposta pelo projecto, foi desbravado o caminho para responder à questão da equidade salarial entre homens e mulheres, quando eles, e elas, num determinado sector de actividade, trabalham em profissões com conteúdos diferentes.

Este projecto destaca-se grandemente pelo facto de ter conseguido colocar uma parceria tripartida a reflectir e a trabalhar, em conjunto, sobre as questões da equidade salarial entre homens e mulheres. Destaca-se ainda mais, pelo facto de ter desenvolvido uma metodologia de avaliação do valor do trabalho com base num espírito de abertura e de consenso entre representantes sectoriais de trabalhadores/as e de empregadores/as.

Embora a significativa complexidade técnica associada à construção de metodologias deste tipo tenha revelado que os recursos e os tempos previstos para o desenvolvimento deste projecto foram inicialmente subestimados, graças à perseverança, ao esforço e ao entusiasmo demonstrados pela Parceria de Desenvolvimento, foi possível chegar ao fim do projecto com sucesso e com a certeza de que os objectivos propostos foram totalmente atingidos. Os produtos desenvolvidos são prova disso.

Jorge Cabrita, Investigador Auxiliar do Cesis

CIES faz avaliação positiva pela parceria inédita

Este projecto apresenta como aspectos positivos a relevar o facto de a entidade coordenadora CGTP-IN ter constituído uma parceria constituída – de forma inédita - por representantes de associações patronais e sindicais, que reconheceram a importância de um trabalho conjunto para aprofundarem conhecimento acerca do sector da restauração e das respectivas profissões. O facto de se tratar de um projecto inovador justificou também o envolvimento de organismos internacionais como a OIT e o contributo de uma perita em metodologias de avaliação do valor do trabalho sem enviesamentos de género, Marie Therèse Chicha.

Difícilmente se pode entender que o projecto poderia ter decorrido em moldes diferentes, se pensarmos na grande quantidade de reuniões

de trabalho a que obrigou os/as vários/as participantes e nos momentos de dissensão por vezes gerados, quando para além de um processo de aprendizagem de metodologias complexas implicou a negociação de critérios e a obtenção de consensos entre partes habitualmente em posições opostas no campo do Diálogo Social. O processo de observação e inquirição nos locais de trabalho que se dispuseram a colaborar com o projecto permitiram um novo olhar sobre as profissões em causa e evidenciar a importância estratégica de algumas delas, por vezes pouco valorizadas, como é o caso do trabalho de copa, em geral realizado por mulheres.

**Maria das Dores Guerreiro, CIES
(responsável pela avaliação)**





Materiais para o futuro

“Este é um método criado para ser, com as devidas adaptações, aplicado a outros sectores de actividade. Para que isso seja exequível, para uso futuro criou-se um guia metodológico que quantifica e clarifica sobre como o processo de avaliação foi desenvolvido e fez-se um referencial de formação que ajuda a operacionalizar a metodologia – fornece os conceitos da convenção n.º 100 da OIT e da discriminação indirecta e dá o enquadramento do que é a igualdade salarial ao nível do valor do trabalho (trabalho igual/valor igual), tendo conceitos definidos e, simultaneamente, esclarecendo a metodologia e a sua aplicação.”

**Odete Filipe, Coordenadora do Projecto
Membro do Conselho Nacional, CGTP-IN**



“O projecto Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade conseguiu incorporar com êxito os princípios EQUAL. A materialização da experimentação desenvolvida em produtos que foram testados e validados permitirá a sua utilização futura em muito maior escala, pelas entidades intervenientes mas também por todas as organizações sindicais e patronais que estiverem interessadas em progredir na promoção da igualdade de género, em melhorar a gestão dos recursos humanos nas organizações e no cumprimento dos preceitos constitucionais e legais no nosso país.”

Ana Vale, Gestora do PIC EQUAL

Como aceder aos produtos?

Contactar: CGTP-IN
Telf. 213236500 Fax: 213236695
www.cgtp.pt
e-mail: cgtp@cgtp.pt

Também disponíveis em inglês

Ficha técnica

Directora - Odete Filipe **Conselho Editorial** - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN) (entidade interlocutora); Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT); Associação da Restauração e Similares de Portugal (ARESP); Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS); Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE); Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT); Organização Internacional do Trabalho (OIT) **Redacção, Fotografias, Ilustrações, Design e Paginação Electrónica** - Formiga Amarela, Oficina de Textos e Ideias, Lda (formiga.amarela@gmail.com) **Impressão** - Emipapel **Tiragem** - 15 000 **Contactos** - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN); Telf. 213236500; Fax: 213236695; e-mail: cgtp@cgtp.pt **Distribuição Gratuita** Dezembro 2008

Parceria de Desenvolvimento

