



Os efeitos da crise económica nas disparidades salariais entre géneros: Relatório analítico comparativo entre Chipre, Grécia e Portugal

Secção 1: Quadro jurídico das disparidades salariais entre géneros

Secção 1: quadro jurídico das Disparidades Salariais entre Géneros

1. Por favor, discuta o quadro legal do seu país no que diz respeito à equidade salarial entre os géneros (por exemplo, a legislação sobre salário igual para trabalho de igual valor, de outra legislação pertinente, a legislação pró-activa, cláusulas / disposições dos acordos colectivos).

1.1. Quais são as disposições de base do respectivo quadro jurídico e como a legislação pertinente mudou desde 2008?

A disposição de base do nosso ordenamento jurídico em matéria de igualdade salarial encontra-se na Constituição da República, no artigo 59º, nº1, a), segundo o qual «*Todos os trabalhadores sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas têm 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*»

Este princípio é depois concretizado na legislação laboral, nomeadamente no Código do Trabalho, nos artigos 23º (que fixa conceitos em matéria de igualdade e não discriminação, incluindo os conceitos de “trabalho igual” e de “trabalho de valor igual”), 24º (direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) e 31º (igualdade de condições de trabalho, em particular de retribuição).

Nesta matéria, não houve mudanças legislativas dignas de nota no período considerado, ou seja desde 2008 até ao presente.

1.2. Quais são as limitações e pontos fortes da legislação em vigor no que diz respeito à sua eficiência na eliminação da disparidade salarial entre géneros?

Consideramos que a nossa legislação é genericamente adequada para garantir a igualdade de género em matéria de acesso ao emprego e no trabalho, sendo a disparidade salarial claramente proibida pela Constituição e pela lei

Os pontos fracos residem sobretudo nos conceitos de “trabalho igual” e “trabalho de valor igual”, que não são muito precisos e, como tal, são suficientemente ambíguos para permitir várias interpretações. Não existindo uma interpretação uniforme e generalizadamente aceite, são feitas algumas interpretações que visam contornar as proibições legais e estão frequentemente na origem de disparidades salariais existentes.

Por outro lado, o não cumprimento da lei e o desrespeito das proibições de discriminação em matéria salarial são outro dos problemas que explicam a existência e persistência de disparidades salariais.

1.3. Qual é o papel do Estado na implementação e acompanhamento da legislação existente? Existem diferentes autoridades para fins de conformidade e quais são os seus poderes (por exemplo consultivas ou executivas)?

A fiscalização das condições de trabalho e o controlo do cumprimento da lei laboral em todos os seus aspectos são da competência da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), que é o organismo público (do Estado) que tem como missão a melhoria das condições de trabalho e a fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral. A ACT tem poderes para impor o cumprimento das normas e aplicar sanções administrativas (coimas).

Nos últimos anos, porém, em consequência dos cortes orçamentais que determinaram a redução de meios e recursos humanos, materiais e técnicos nos vários serviços e organismos públicos, a actividade da ACT tem sido bastante limitada

e condicionada aos meios disponíveis, o que determinou um abrandamento da sua actividade – ou seja menos fiscalização e níveis mais elevados de incumprimento das regras laborais, gerando junto das entidades empregadoras um sentimento de impunidade, agravado pelo ambiente geral de desvalorização do trabalho, dos trabalhadores e dos seus direitos.

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é outro organismo público com competências na área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional. É um órgão colegial, tripartido, onde estão representados o Governo, as associações sindicais e as associações patronais. As suas principais atribuições são a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no mundo laboral, a protecção da parentalidade e a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. As suas atribuições vão desde a emissão de pareceres (alguns obrigatórios) nas áreas da sua competência, ao acompanhamento e assistência a vítimas de discriminação em razão do sexo no trabalho e no emprego, à apreciação da legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego constantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, à promoção e elaboração de estudos na área de igualdade e à formação.

Secção 2: Negociação Colectiva e equidade de pagamento entre géneros

2. A presente secção centra-se sobre a extensão e as formas em que a equidade salarial entre géneros é introduzida na negociação colectiva e os acordos subsequentes para os diferentes níveis que podem ser implementados.

2.1 Indicar se a negociação colectiva (isto é, todos os níveis) e / ou diálogo social, em geral, têm contribuído para resolver as disparidades salariais desde 2008. Por favor, explique de que forma e refira as medidas mais importantes, políticas, cláusulas e ferramentas.

A quase paralisação da contratação colectiva durante o período da crise económica, incluindo o do resgate, impediu que esta desempenhasse o seu papel de melhoria das condições de trabalho e de promoção e protecção dos direitos dos trabalhadores,

inclusive na área da igualdade e não discriminação.

As alterações legislativas que promoveram o enfraquecimento da contratação colectiva visando a sua liquidação enquanto instrumento de protecção do trabalhador e de progresso social tiveram início muito antes da crise, logo em 2003, com o Código do Trabalho, que introduziu o mecanismo da caducidade dos instrumentos de regulamentação colectiva e desvirtuou o princípio do tratamento mais favorável. Este caminho foi aprofundado com a revisão de 2009 (que não repôs o direito) e mais ainda com as subseqüentes alterações da lei laboral durante o período de resgate e com a adopção das políticas de austeridade, em que o ataque à contratação colectiva se intensificou e adquiriu novas dimensões.

2.2 Como o diálogo social tripartido tem sido afectado pela governação económica europeia (por exemplo, acordo de resgate) ? Quais foram as implicações para as disparidades salariais entre géneros?

O diálogo social não teve grande papel durante o período da crise, tendo sido transformado numa autêntica farsa destinada sobretudo a fazer aprovar pelos parceiros sociais várias medidas e políticas desfavoráveis aos trabalhadores e aos cidadãos em geral. Não se discutiram as disparidades salariais. Durante o período da crise e no quadro das políticas de austeridade nunca foi um tema relevante.

2.3 À luz da actual crise económica, têm os parceiros sociais, quer unilateralmente ou em conjunto, tomado quaisquer medidas para avaliar e monitorar o impacto do actual decréscimo económico nas disparidades salariais entre géneros?

As associações sindicais nunca deixaram de levantar esta questão e de tentar trazer esta discussão para a praça pública, pressionando por soluções que ponham termo às disparidades salariais, aliás proibidas por lei.

2.4 Os parceiros sociais começaram alguma iniciativa para prevenir ou tratar o possível alargamento da disparidade salarial entre géneros por causa da crise económica?

Não houve iniciativas concretas. De qualquer forma temos de salientar que, em

Portugal, as disparidades salariais não se agravaram com a crise, mas mantiveram-se proporcionalmente. Com o aumento do desemprego, a recessão económica e o embaratecimento do custo do trabalho determinado por algumas alterações legislativas, registou-se uma redução salarial generalizada, o nível salarial baixou consideravelmente, mas a disparidade salarial manteve-se no mesmo nível embora agora por referência a níveis salariais mais baixos.

2.5 Têm outros organismos públicos, por exemplo, Igualdade de género e / ou Comissões de igualdade de género de sindicatos tomado quaisquer iniciativas para levantar a questão da disparidade salarial entre géneros?

Os sindicatos e a CITE têm continuado a levantar a questão. A CITE tem promovido estudos e iniciativas nesta área da disparidade salarial. (Ver por exemplo **I Relatório sobre disparidades salariais por ramos de actividade**, de Junho de 2014 (que pode ser consultado em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/disparidadessalariais.html>).

A partir de 2013, o dia 6 de Março foi escolhido como Dia Nacional da Igualdade Salarial, por ser o dia que marca o número de dias extra que as mulheres teriam que trabalhar num ano para atingirem o mesmo salário que os homens ganharam no ano anterior.

Secção 3: Estado de bem estar, família e reprodução social

3. A presente secção centra-se na construção social e institucional da desigualdade salarial entre géneros (por exemplo, mudanças institucionais e seu impacto sobre as políticas e medidas para fins de reconciliação, estrutura de emprego, benefícios sociais e de trabalho e do sistema de segurança social).

3.1. discutir brevemente todos os estudos publicados no período 2008-2015, principalmente usando métodos qualitativos, que investigam os processos sociais, em especial as reformas sociais e de emprego que contribuem para determinar as disparidades salariais, incluindo os seguintes problemas / questões:

a) Que políticas existem no seu país que lidam com a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar?

Não existe uma política de conciliação uniforme definida, mas sobretudo medidas avulsas. Estas medidas centram-se principalmente no alargamento da rede de creches e do horário das creches e das escolas (escola a tempo inteiro) e ainda em incentivos às empresas para promoverem políticas de apoio à conciliação para os trabalhadores/as com encargos familiares; no entanto, também as empresas centram estes apoios na oferta de creches próprias ou de vales para custear as respetivas mensalidades e em geral em ajudas monetárias ou equivalentes diversas (seguros de saúde, apoio para desempenho de algumas tarefas, etc.).

b) Todas as alterações que possam ter sido feitas devido à crise em termos de disposições de serviço público, medidas específicas e programas e, em critérios de acesso geral e de elegibilidade, por exemplo em relação à licença parental e de maternidade, atendimento público para crianças e familiares dependentes, etc

Em primeiro lugar, houve alterações sucessivas à legislação laboral, antes e durante o período considerado, em matéria de tempo de trabalho de modo a promover a flexibilidade de horários, mas esta flexibilidade (sob múltiplas formas desde horários com adaptabilidade a bancos de horas) é aplicada apenas no exclusivo interesse das empresas, contribuindo para dificultar ainda mais, através da desregulação dos horários, a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal .

Em matéria social houve alterações profundas que se reflectiram negativamente no rendimento das famílias, nomeadamente a redução do valor das prestações familiares (abono de família para crianças e jovens e abono pré-natal) e a restrição das condições de acesso às mesmas prestações, que determinou a perda do direito para muitas famílias. Estas restrições atingiram simultaneamente o apoio social escolar, dificultando o acesso à educação. Por outro lado, o acesso à saúde também foi dificultado, quer pelo aumento das taxas moderadoras e restrição das isenções destas taxas, quer pelos cortes orçamentais no sector da saúde, que reduziram a capacidade do Serviço Nacional de Saúde para prestar os cuidados de saúde necessários (exemplo: o esgotamento de stocks das vacinas incluídas no Plano Nacional de Vacinação; as dificuldades de acesso, com longas horas de espera, aos

serviços de urgência, encerramento de maternidades e outros serviços de saúde).

c) Mudanças de emprego e de mercado de trabalho durante a crise e (se houver) reformas legais em termos de selecção / recrutamento, segregação ocupacional, discriminação, e similares

Foram implementadas muitas medidas de reforma do mercado de trabalho e da regulamentação do trabalho, todas desfavoráveis para os trabalhadores – o aumento do tempo de trabalho e a redução dos custos do trabalho por várias vias (redução directa dos salários, redução do número de feriados e de dias de férias, diminuição do valor do trabalho suplementar, redução do valor das compensações por despedimento) foram as principais. Por outro lado, durante o período considerado as taxas de desemprego atingiram níveis muito elevados, o que também provocou alterações no mercado de trabalho – o aumento da precariedade no emprego, inclusive o surgimento ou o crescimento de diversas formas contratuais precárias, o aumento do desemprego de longa duração, forte discriminação em função da idade no acesso ao emprego.

Todas estas alterações, que atingiram a generalidade dos trabalhadores, se reflectem inevitavelmente de forma mais negativa nos grupos mais vulneráveis, agravando vários tipos de discriminação também relativamente às mulheres – por exemplo as mulheres em idade fértil e/ou com filhos menores são fortemente discriminadas no acesso ao emprego, ao passo que as mulheres mais velhas são atingidas pela discriminação em função da idade.

d) Que outras (se houver) medidas políticas estão em vigor para combater a perda de equilíbrio de rendimentos devido a medidas de crise e austeridade, sob a forma de benefícios sociais e relacionados ao trabalho, por exemplo destinadas especificamente às famílias pobres e outros grupos vulneráveis de mulheres.

Não foram adoptadas medidas destinadas a combater a perda de rendimentos das famílias; pelo contrário, as medidas de apoio social que existiam destinadas a compensar a perda ou a redução de rendimentos foram fortemente restringidas durante a crise devido às medidas de austeridade.. Foram tomadas algumas medidas de emergência social, de cariz assistencialista, para acorrer às necessidades básicas

das pessoas e famílias em situação de grande vulnerabilidade, mas quase todas de iniciativa privada – instituições particulares de solidariedade social e misericórdias – embora algumas delas em parte financiadas pelo Estado.

3.3. Qual é a situação e que mudanças foram feitas (se houver) no sistema de segurança social, benefícios e pensões e o seu impacto sobre os direitos das mulheres trabalhadoras. Mais especificamente:

Como já vimos acima o sistema público de segurança social foi fortemente atingido pelas medidas de austeridade, tendo grande parte das prestações sociais sofrido grandes e sucessivas reduções de valor e restrições nas condições de acesso, de forma a reduzir o número de beneficiários. No que respeita ao sistema de pensões foi também alvo de várias mudanças, incluindo o aumento da idade da reforma e a redução do valor das pensões a atribuir no futuro por via da consideração da esperança média de vida no cálculo das pensões.

Estas alterações ao sistema público de segurança social atingiram por igual homens e mulheres, uma vez que no âmbito do nosso sistema as mulheres e os homens têm direitos iguais à protecção social. No entanto, tendo em conta as disparidades salariais entre mulheres e homens e uma vez que o valor das pensões é calculado na base dos salários auferidos ao longo da vida ativa, as mulheres terão conseqüentemente pensões de valor mais baixo, pelo que as reduções destes valores as afetam de modo mais negativo. O mesmo acontece a quaisquer prestações sociais cujo valor seja calculado com base no salário auferido, como é o caso das prestações de desemprego.

a) Os trabalhadores independentes gozam dos mesmos direitos que os trabalhadores dependentes?

Em termos de protecção social os trabalhadores independentes têm basicamente os mesmos direitos que os trabalhadores dependentes. A diferença reside no facto de os trabalhadores independentes terem de suportar só por si os encargos com a taxa contributiva para a segurança social, ao passo que no caso dos trabalhadores dependentes o pagamento desta taxa é repartido entre os trabalhadores e as respectivas entidades empregadoras. Com o crescimento do fenómeno do falso

trabalho independente, esta diferença tornou-se um problema muito grave, na medida em que estes falsos independentes (na realidade economicamente dependentes das respectivas entidades contratantes) não auferem rendimentos suficientes para suportar os encargos sociais devidos.

Por outro lado, não podemos ignorar o facto de estes trabalhadores independentes (sobretudo os falsos) só terem direito a salário quando trabalham – ora tendo em conta que as prestações sociais a que têm direito são, não só inferiores ao salário, como geralmente de valor muito baixo, a tendência é para não gozarem a totalidade dos períodos de licença a que teoricamente têm direito, nomeadamente no caso das licenças no âmbito da protecção na parentalidade.

b) Existe algum conhecimento sobre as discrepâncias entre os direitos / direitos e sua utilização como resultado da crise económica?

Tanto quanto saibamos não existe nenhum estudo ou prova destas discrepâncias. No entanto, na prática podemos observar que os períodos de crise e, neste caso, com o aumento do desemprego e a generalizada redução de rendimentos das pessoas e das famílias, o exercício dos direitos é condicionado, muitas vezes até pelo medo que os trabalhadores/as sentem de perder as suas parcas fontes de rendimento.

c) Para além da regulamentação legal, há alguma estrutura adicional para a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar decorrente da negociação coletiva (ou seja, todos os níveis)? Ou seja, há setores privados específicos que fornecem um quadro mais adaptado para o trabalho e cuidam da reconciliação? Alguma dessas disposições foi reformada durante crise económica?

Não existe nenhuma estrutura deste tipo.

Secção 4. Mudanças no salário mínimo

Nesta secção, o foco é sobre as mudanças no nível do salário mínimo nacional devido à crise e austeridade que pode ter afetado as disparidades salariais entre géneros nos países participantes.

4.1. Quais são as mudanças relacionadas para garantir do salário mínimo nacional

Em Portugal o salário mínimo está garantido por lei e tal regra não foi alterada pela crise. No entanto o valor do salário mínimo foi fortemente afectado, com o respectivo valor congelado nos € 485 euros durante praticamente 4 anos. Foi aumentado para €505 em Outubro de 2014 e para os €530 em Janeiro deste ano de 2016.

4.2. Existe alguma evidência sobre como os diferenciais de pagamento de género têm sido afectados pela actual crise económica? Esta questão refere-se principalmente à falsa correção do GPG que foi o resultado de um aumento do desemprego entre os homens. As mulheres, porém, são mais propensas a encontrar-se em relações de trabalho menos seguras (por exemplo, em contratos temporários e trabalho a tempo parcial), que as tornam mais vulneráveis em tempos de recessão.

De acordo com as estatísticas, a disparidade salarial entre mulheres e homens não foi sensivelmente afectada pela crise, mantendo-se constante.