

Assegurar que o trabalho realizado por mulheres e homens seja avaliado de forma justa e acabar com a discriminação salarial são elementos essenciais para alcançar a igualdade de género. No entanto, as desigualdades salariais persistem e, nalgumas situações, as diferenças salariais estagnaram ou até aumentaram. Como a desigualdade salarial é um problema crónico subtil, é difícil obter um entendimento claro quanto ao princípio da igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor. Este Guia clarifica os conceitos subjacentes a este princípio que é o cerne da Convenção (Nº 100), sobre Igualdade de Remuneração de 1951, e fornece uma visão geral de como ele pode ser aplicado na prática.

ILO - International Labour Office
4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

International Labour Standards Department
E-mail: infororm@ilo.org
Tel: +41 22 799 7155

Conditions of Work and Equality Department
E-mail: workquality@ilo.org
Tel: +41 22 799 6550

ISBN 978-92-2-829042-4

Igualdade salarial: Um guia introdutório

BIT



Organização
Internacional
do Trabalho

IGUALDADE Q IGUALDADE SALARIAL

Um guia introdutório

Martin Oelz Shauna Olney Manuela Tomei



IGUALDADE SALARIAL

Um guia introdutório

Martin Oelz Shauna Olney Manuela Tomei

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2013

As publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos de autor em virtude do Protocolo 2 anexo à Convenção Universal sobre Direito de Autor. No entanto, breves extratos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que mencionada a fonte. Os pedidos para obtenção dos direitos de reprodução ou tradução devem ser dirigidos ao Serviço de Publicações da OIT (*Rights and Permissions*), *International Labour Office*, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, ou por email: pubdroit@ilo.org. Os pedidos de autorização serão sempre bem-vindos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados poderão reproduzir cópias de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Por favor consulte o sítio www.ifrro.org para conhecer a entidade reguladora no seu país.

Oelz, Martin; Olney, Shauna; Tomei, Manuela

Igualdade Salarial: Um guia introdutório / Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei; BIT, Departamento de Normas Internacionais do trabalho, Departamento de Igualdade e Condições no Trabalho - Genebra: BIT, 2013

ISBN: 978-92-2-829042-4 (web pdf)

Bureau Internacional do Trabalho; Departamento de Normas Internacionais do trabalho; Departamento de Igualdade e Condições no Trabalho.

igualdade salarial / diferencial salarial / trabalho de igual valor / papel da OIT / Convenção OIT / Recomendação OIT

Também disponível em inglês: *Equal pay: an introductory guide*, ISBN: 978-92-2-126932-8 (papel), 978-92-2-126933-5 (web pdf)

Francês: *Guide d'introduction à l'égalité de rémunération*,

ISBN: 978-92-2-226932-7 (papel), 978-92-2-226933-4 (Web PDF), Geneva, 2013;

e Espanhol: *Igualdad salarial: guía introductoria*, ISBN: 978-92-2-326932-6 (papel), 978-92-2-326933-3 (Web PDF), Geneva, 2013.

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com as normas das Nações Unidas, bem como a forma sob a qual figuram nas obras, não refletem necessariamente o ponto de vista da Organização Internacional do Trabalho, relativamente à condição jurídica de qualquer país, área ou território ou respetivas autoridades, ou ainda relativamente à delimitação das respetivas fronteiras.

As opiniões expressas em estudos, artigos e outros documentos são da exclusiva responsabilidade dos seus autores, e a publicação dos mesmos não vincula a Organização Internacional do Trabalho às opiniões neles expressas. A referência a nomes de empresas e produtos comerciais e a processos ou a sua omissão não implica da parte da *Bureau* Internacional do Trabalho qualquer apreciação favorável ou desfavorável.

Informação adicional sobre as publicações do BIT pode ser obtida diretamente de *ILO Publications*, *International Labour Office*, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Poderá, se o desejar, pedir através da mesma morada, ou do email pubvente@ilo.org, Catálogos ou listas de novas publicações, sem custos.

Visite o nosso website: www.ilo.org/publns

Prefácio

Garantir que o trabalho desempenhado por homens e mulheres é valorizado de forma justa e acabar com a discriminação salarial são essenciais para alcançar a igualdade de género e constituem uma componente central do trabalho digno. O princípio da igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor, tal como estabelece a Convenção (Nº 100) sobre Igualdade de remuneração, de 1951, deve ser aplicado para promover a igualdade e enfrentar de forma eficaz a discriminação salarial, particularmente porque mulheres e homens ocupam, frequentemente, postos de trabalho diferentes.

Embora o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de igual valor, muitas vezes referido como “salário igual”, tenha sido amplamente aceite, aquilo que realmente implica, isto é, o modo como é aplicado na prática, tem-se revelado difícil de entender.

A desigualdade de remuneração é um problema crónico subtil. É difícil de resolver sem uma clara compreensão dos conceitos e implicações para o local de trabalho e para a sociedade em geral, se não forem introduzidas medidas pró-ativas. O desafio de aplicar o princípio adquiriu ainda mais importância no contexto da atual crise económica, com “a igualdade salarial” a surgir, para alguns, como apenas um custo adicional. Este Guia esclarece os conceitos subjacentes ao princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor e fornece orientações sobre a sua aplicação prática. Ainda que o Guia aborde, especificamente, a igualdade salarial entre homens e mulheres, já que esta é uma preocupação de longa data da OIT e continua a colocar desafios, espera-se que ele também forneça elementos informativos para abordar a igualdade de remuneração por outros motivos, para além do sexo.

A igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor pode ser aplicada de formas muito variadas, de acordo com cada contexto nacional. Assim, os exemplos nacionais apresentados neste Guia não são fórmulas a seguir, mas antes abordagens que podem contribuir para a reflexão. O Guia destina-se a funcionários dos governos, organizações de trabalhadores e de empregadores, decisores políticos, profissionais, formadores/as, assim como a outras pessoas interessadas nesta área dinâmica e em constante evolução. Inspira-

-se no trabalho político da OIT neste domínio, na assistência técnica disponibilizada pelo *Bureau* aos constituintes da OIT e nos comentários relacionados formulados pelos órgãos de supervisão da OIT.

O Guia pode ser utilizado com vários objetivos, nomeadamente para:

- aumentar a consciencialização e compreensão acerca do princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor;
- ajudar a aplicar o princípio na legislação e na prática nacionais;
- apoiar os órgãos nacionais para a igualdade na promoção do princípio;
- ajudar as instituições de fixação de salários na aplicação do princípio;
- negociar cláusulas de igualdade de remuneração nos acordos coletivos;
- desenvolver políticas no local de trabalho, incluindo os métodos de avaliação do trabalho;
- proporcionar aos formadores, informação e exemplos para a consciencialização e desenvolvimento de capacidades;
- fornecer uma base de informação para a ratificação da Convenção (Nº 100);
- melhorar a aplicação da Convenção (Nº 100) e a apresentação dos relatórios sobre a sua aplicação;
- promover medidas para a realização dos direitos no trabalho, no âmbito da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e melhorar a apresentação dos relatórios correspondentes.

Este Guia é o resultado da colaboração entre o Departamento de Normas do Trabalho, o Departamento das Condições de Trabalho e Igualdade e o *Bureau* para a Igualdade. Foi redigido por Manuela Tomei, Diretora do Departamento das Condições de Trabalho e Departamento de Igualdade, por Shauna Olney Coordenadora da

Equipa da Igualdade no Departamento das Normas do Trabalho e por Martin Oelz, jurista no Departamento das Condições de Trabalho e Igualdade. Esperamos que este Guia forneça elementos informativos e matéria para reflexão para fazer progredir a igualdade salarial entre homens e mulheres e contribua para o seguimento da Resolução, relativa ao debate sobre o item recorrente sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, de 2012 e a Resolução sobre a igualdade de género no coração do trabalho digno, de 2009.

Cleopatra Doumbia-Henry

*Diretora
Departamento das Normas
Internacionais do Trabalho*

Manuela Tomei

*Diretora
Departamento das Condições
de Trabalho e Igualdade*

Índice

Prefácio	iii
Agradecimentos	viii
Nota sobre a terminologia	ix

Parte 1: A importância da igualdade salarial por um trabalho de igual valor 1

1

1. A igualdade salarial é um direito fundamental?	2
2. A desigualdade salarial é um problema em todos os países?	4
3. Porque é importante promover a igualdade salarial?	4
4. Quais são os custos e os benefícios da implementação da igualdade salarial?	6
5. Será que também é necessária uma política global de igualdade de género?	9

Parte 2: A diferença salarial entre homens e mulheres (*gender pay gap*)^{NT} 13

2

1. O que é a diferença salarial entre homens e mulheres?	14
2. Qual é a amplitude da diferença salarial entre homens e mulheres?	15
3. Quais são as causas da diferença salarial entre homens e mulheres?	20

Parte 3: A Convenção (Nº 100): o direito à igualdade salarial por um trabalho de igual valor 27

3

1. O que estabelece a Convenção (Nº 100)?	28
2. Quais as diferenças salariais que são permitidas?	30
3. Quais os trabalhadores abrangidos?	30
4. A igualdade salarial é relevante em todos os países?	31

Parte 4: Compreender o conceito de “igualdade salarial por um trabalho de igual valor” 33

4

1. Qual é a diferença entre “igualdade salarial” e “equidade salarial”?	34
2. O que é trabalho igual?	35
3. O que é trabalho de igual valor?	35
4. O que cobre o termo “remuneração”?	38

^{NT} *Gender pay gap* tem sido traduzido por disparidade salarial de género ou disparidade salarial entre homens e mulheres, fosso salarial de género ou fosso salarial entre homens e mulheres, diferencial salarial de género ou diferencial salarial entre homens e mulheres. Para efeitos desta tradução adotamos esta última, diferença salarial entre homens e mulheres.

5	Parte 5: Comparar postos de trabalho para determinar o valor igual _____	41
	1. Como é determinado o valor igual?	42
	2. O que é um método de avaliação do trabalho?	43
	3. Como evitar o estereótipo de género e o enviesamento na avaliação do trabalho?	44
	4. O que é necessário para que um método de avaliação do trabalho tenha sucesso?	50
6	Parte 6: A fixação dos salários e a igualdade salarial _____	55
	1. Que modelo de fixação dos salários é relevante para a igualdade salarial?	56
	2. Qual é o papel do salário mínimo?	56
	3. Qual é o papel da negociação coletiva?	60
7	Parte 7: O papel do governo, das organizações de empregadores e de trabalhadores _____	65
	1. Qual o papel do Governo no âmbito da Convenção (Nº 100)?	66
	2. Qual o papel das organizações de empregadores e de trabalhadores?	67
	3. Como melhorar a cooperação entre governo e parceiros sociais?	76
8	Parte 8: Medidas para promover e garantir a igualdade de remuneração _____	79
	1. Que estratégia utilizar para alcançar a equidade salarial?	80
	2. Porque adotar legislação sobre a igualdade salarial?	86
	3. O que é necessário incluir na legislação?	88
	4. Que medidas podem promover a igualdade salarial no local de trabalho?	94
	5. Como podem as orientações contribuir?	95
9	Parte 9: Organismos e procedimentos de acompanhamento e de controlo da aplicação _____	99
	1. Que tipo de organismos devem ser criados ou reforçados?	100
	2. Que tipo de procedimentos devem ser postos em prática para o acompanhamento e o controlo da aplicação da legislação?	104
	3. Qual é o papel da inspeção do trabalho?	105
	4. Que estatísticas são necessárias?	110
10	Parte 10: O que pode fazer a OIT? _____	113
	Anexo 1: Fontes seleccionadas da OIT e informação complementar	115
	Anexo 2: Lista das Convenções e das Recomendações da OIT pertinentes	118
	Anexo 3: Textos da Convenção (Nº 100) e da Recomendação (Nº 90)	120

Agradecimentos

Os autores agradecem a muitos colegas pelos seus comentários muito úteis sobre as versões anteriores, bem como informações e exemplos para enriquecer o texto. Agradecemos em particular a Simonetta Cavazza, Dimitrina Dimitrova, Simel Esim, Nelien Haspels, Grace Hemmings, Jane Hodges, Frank Hoffer, Lucette Howell, Gudrun Jevne, Albertina Jordão, Katerine Landuyt, Claire Marchand-Campmas, Adrianna Mata-Greenwood, René Robert, Kristen Sobeck, Maria Marta Travieso e Lisa Wong. Gostaríamos, também, de agradecer a Dain Bolwell pelo seu trabalho de edição e ao Centro Internacional de Formação da OIT (Turim) pelo *layout* e produção, em particular a Valeria Morra e Manuela Flamini.

Nota sobre a terminologia

Igualdade de remuneração e igualdade salarial. O direito à igualdade de remuneração para homens e mulheres por um trabalho de igual valor é comumente designado por ‘igualdade salarial’. Neste Guia, os termos ‘igualdade salarial’ e ‘igualdade de remuneração’ são utilizados indistintamente, ainda que algumas vezes tenham significados diferentes na lei, os quais são discutidos na Parte 4.

Igualdade de remuneração e equidade salarial. A igualdade de remuneração para homens e mulheres por um trabalho de igual valor é o princípio que é designado para alcançar a equidade salarial entre homens e mulheres. A equidade salarial é uma questão de justiça em matéria salarial. (Ver Parte 4)

Remuneração. De acordo com a definição da Convenção (Nº100) inclui “o salário ou o vencimento normal, de base ou mínimo, e todas as outras regalias pagas direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, pelo patrão ao trabalhador em razão do emprego deste último.” (Ver Parte 4)

Ganhos

- a) A remuneração paga, em dinheiro ou em espécie, ao trabalhador pelo trabalho realizado, bem como a remuneração relativa às horas não trabalhadas;
- b) Os ganhos líquidos resultantes do trabalho independente; ou
- c) O total dos ganhos provenientes quer do emprego quer do trabalho independente. (Ver Parte 2)



A importância da igualdade salarial
por um trabalho de igual valor

1. A igualdade salarial é um direito fundamental?

As mulheres e os homens têm o direito a receber uma remuneração igual por um trabalho de igual valor (comumente referido como “igualdade salarial”). Não apenas os homens e as mulheres devem receber um salário igual por fazerem o mesmo trabalho ou um trabalho similar, mas também quando fazem um trabalho que é completamente diferente mas que, com base em critérios objetivos, é de igual valor. A igualdade salarial é um direito humano reconhecido, a todos os homens e mulheres.¹

Embora possa parecer um conceito recente, o direito à igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor foi reconhecido pela OIT em 1919². O princípio é enunciado na Constituição da OIT³ e reconhece que é um elemento chave para a justiça social. A Declaração de Filadélfia da OIT, de 1944, que faz parte da Constituição da OIT, afirma que “todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais”.

A Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, afirma que todos os Estados membros têm a obrigação de respeitar, promover e realizar os princípios relativos aos direitos fundamentais, tenham ou não ratificado as convenções relevantes. Estes direitos fundamentais incluem a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão.⁴ A Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, de 2008, afirma que a igualdade de género e a não discriminação são princípios transversais à Agenda do Trabalho Digno.⁵

A Convenção (Nº 100) sobre igualdade de remuneração, de 1951, foi o primeiro instrumento internacional sobre esta questão. Não foi por acaso que a Convenção foi adotada após a Segunda Guerra Mundial, uma vez que as mulheres estiveram na linha da frente da produção durante a guerra em muitos países. A igualdade no salário para homens e mulheres foi um importante primeiro passo para uma igualdade mais ampla na sociedade, constituindo as diferenças salariais uma das mais evidentes e mensuráveis formas

de discriminação.⁶ Adotada há mais de 60 anos, a Convenção foi, na altura, inovadora e ainda é particularmente relevante. A Convenção leva em consideração a evolução dos meios de aplicação do princípio, evolução que se tem mantido.

Pagar às mulheres menos do que aos homens pelo mesmo trabalho ou por trabalho de igual valor é uma forma comum de discriminação no emprego. A Convenção (Nº 111), sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 está intimamente ligada à Convenção (Nº 100). A Convenção (Nº 111) proíbe distinções, exclusões ou preferências feitas na base de vários motivos, inclusive o sexo, que têm o efeito de impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão. A Recomendação que acompanha a Convenção (Nº 111) refere a necessidade de formular uma política nacional para a prevenção da discriminação no emprego e na profissão, tendo em conta um certo número de princípios. Esses princípios incluem a igualdade de oportunidades e de tratamento no que diz respeito à remuneração por trabalho de igual valor para todos.⁷ O facto de mais de 90 por cento dos Estados membros ter ratificado as Convenções (Nº 100) e (Nº 111), mostra um claro consenso sobre a importância dos direitos e princípios nelas estabelecidos.⁸



2. A desigualdade salarial é um problema em todos os países?

A desigualdade salarial é um problema persistente e universal. Desde a entrada das mulheres no mercado de trabalho estas têm tido, em geral, uma remuneração mais baixa do que os homens. Em muitos países, durante algum tempo, esta foi uma política expressa. Baseou-se no pressuposto de que as mulheres não precisavam de ganhar um “salário vital”, uma vez que os seus maridos eram o “sustento da família”. As mulheres eram titulares de “rendimentos secundários”. Isto criou um ciclo vicioso de baixos salários que justifica a continuação dos baixos salários para as mulheres. No entanto, ao longo dos anos, a política da criação explícita de níveis remuneratórios diferentes para homens e mulheres que fazem o mesmo trabalho ou similar tem sido modificada em quase toda parte. Mas as diferenças salariais persistem para homens e mulheres que fazem trabalhos que são diferentes, mas de igual valor.

Em resultado de atitudes antigas e estereotipadas em relação ao papel da mulher, um número reduzido e diferente de profissões são predominantemente ou exclusivamente realizadas por mulheres. Esta concentração das mulheres em certas profissões traduz-se numa pressão descendente sobre os salários médios nessas profissões, desencorajando, assim, os homens a entrar nesses empregos. Em resultado disso, o salário médio das mulheres continua a ser geralmente mais baixo do que o dos homens, em todos os países e para todos os níveis de educação, grupos etários e profissões.

3. Porque é importante promover a igualdade salarial?

Não se podem esperar melhorias duradouras na situação económica das mulheres enquanto as competências das mulheres forem menos valorizadas do que as dos homens. Promover a igualdade salarial também ajuda a resolver uma importante causa da diferença salarial entre homens e mulheres, designadamente a discriminação salarial. Contribui igualmente para a melhoria da igualdade de género em geral no mundo do trabalho.

Abordar as diferenças salariais entre homens e mulheres é importante para:

- Reduzir a desigual divisão do trabalho doméstico entre homens e mulheres e a repartição do tempo das mulheres entre trabalho pago e não pago ao longo do seu ciclo de vida;
- ajudar a mudar as visões estereotipadas sobre as aspirações, preferências, capacidades e “adequação” das mulheres para determinados empregos;
- reduzir a dependência financeira das mulheres, aumentando assim a sua influência e estatuto na família e na comunidade;
- tornar as mulheres e as suas famílias menos vulneráveis à pobreza;
- tornar menos provável que as famílias de baixos rendimentos, incluindo aquelas que são chefiadas por mulheres, se tornem ou continuem pobres;
- aumentar as pensões das mulheres e diminuir o risco de pobreza em idade avançada;
- garantir a recuperação sustentável para as mulheres em tempos de crise económica;
- reduzir a pressão sobre as famílias para trabalhar mais horas;
- diminuir o recurso ao trabalho infantil;
- reduzir a taxa de rotatividade e aumentar a produtividade;
- aumentar a capacidade das empresas para atrair e reter as melhores pessoas.

4. Quais são os custos e os benefícios da implementação da igualdade salarial?

Ainda que enfrentar a desigualdade salarial existente tenha implicações nos custos para o empregador, há também benefícios consideráveis. Os ajustamentos salariais podem dar origem a diferentes tipos de custos: i) aumento dos salários; ii) despesas administrativas, e iii) possível impacto negativo sobre alguns empregados. Ficou no entanto demonstrado que os custos salariais podem ser relativamente baixos.⁹ As despesas administrativas incluem os custos com o desenvolvimento de novos métodos de avaliação do trabalho e de sistemas de classificação, a formação e consultoria necessária. Pode, também, existir insatisfação entre o pessoal cujos postos de trabalho não foram ainda avaliados ou atualizados, o que pode, no curto prazo, reduzir a motivação e a produtividade. No entanto, o processo não deve resultar na redução dos salários de nenhum dos trabalhadores.

A equidade salarial tem também muitos benefícios comprovados, nomeadamente:¹⁰

- *Melhores práticas de recrutamento e seleção.* A equidade salarial torna as práticas de recrutamento e seleção mais eficazes, melhora a formação contínua, melhora os níveis de retenção de novos empregados após o período probatório e melhora o seu desempenho.
- *A identificação de necessidades negligenciadas dos postos de trabalho predominantemente femininos.* Um recrutamento que tenha em conta esses requisitos traduz-se numa melhor qualidade de produtos e serviços, bem como numa maior flexibilidade interna. Permite identificar as competências que podem ser transferidas entre os postos de trabalhos de predominância feminina e os de predominância masculina.
- *Um melhor ambiente de trabalho com base nos princípios da igualdade.* Resulta numa maior satisfação e compromisso com a organização.



- *Melhoria da reputação e atratividade.* Resulta na redução de custos de recrutamento de pessoal qualificado e menos tempo de vacatura dos postos de trabalho, uma vez que são mais atrativos.
- *Melhoria das relações de trabalho.* A equidade salarial significa menos conflitos, resolução mais rápida de queixas e conflitos, bem como uma negociação mais eficiente de acordos coletivos.
- *Maior autonomia económica das mulheres trabalhadoras.* Para as mulheres trabalhadoras significa maior segurança financeira e para a empresa mais mulheres com as competências adequadas.
- *Redução das custas judiciais e das coimas.* Os empregadores evitam a discriminação salarial e os casos de igualdade salarial que podem resultar em montantes substanciais e ser muito morosos.¹¹ Isto pode fornecer alguma proteção contra a queda dos preços das ações, bem como melhorar a imagem e reputação da empresa.
- *Uma política salarial mais coerente.* A estrutura salarial harmonizada com base no valor dos postos de trabalho economiza tempo ao pessoal responsável pela gestão do sistema de remuneração e proporciona uma distribuição mais eficiente da massa salarial pelos diferentes postos de trabalho.

Em geral, as mulheres beneficiam de um sistema mais justo de reconhecimento e de remuneração, as suas famílias beneficiam economicamente, os empregadores beneficiam do facto de terem as pessoas com as competências certas e a sociedade também ganha em termos de justiça social e de produtividade.



5. Será que também é necessária uma política global de igualdade de género?

Uma política global de igualdade de género é essencial para a promoção da igualdade salarial. A conquista da equidade salarial está indissolvelmente ligada à realização da igualdade de género. A diferença salarial só pode ser eliminada quando tiverem sido feitos progressos contínuos e sustentáveis em relação à igualdade de género no trabalho e na sociedade em geral. Por outro lado, a igualdade de género não pode ser alcançada sem salário igual para trabalho de igual valor.¹²

A segregação profissional das mulheres em determinados postos de trabalhos, profissões e setores aumenta a probabilidade de o trabalho realizado, principalmente por mulheres, ter sido desvalorizado quando comparado com o trabalho de predominância masculina. A discriminação contra as mulheres no recrutamento, no acesso a formação, no desenvolvimento e promoção, bem como

a partilha desigual das responsabilidades domésticas e familiares entre homens e mulheres têm um impacto direto sobre os níveis de remuneração das mulheres. Ao mesmo tempo, os baixos salários e a desigualdade na remuneração para as mulheres impede o progresso no sentido de uma participação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho igualitária. Quando as mulheres ganham menos do que os seus homólogos masculinos há menor probabilidade de existir uma partilha mais igualitária das tarefas domésticas e familiares, e muitas mulheres são empurradas para fora do mundo do trabalho. A igualdade salarial deve, portanto, ser incluída e abordada nas políticas e nos planos de igualdade de género e nestes a todos os níveis, sendo as diferenças salariais um importante indicador dos progressos realizados para alcançar a igualdade de género.

A Convenção (Nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951, juntamente com a Convenção (Nº 111) sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958, a Convenção (Nº 156), sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, de 1981, a Convenção (Nº 183) sobre a Proteção da Maternidade, de 2000, a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, e a Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, constitui o enquadramento jurídico e político internacional para a promoção da igualdade de género no mundo do trabalho. A Convenção (Nº 111) exige que os países que a ratificam implementem uma política nacional de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e profissão. Isto inclui a igualdade de oportunidades e de tratamento no recrutamento, na formação, na promoção e progressão, bem como na remuneração e nas condições de trabalho.



CONVENÇÃO (Nº111) SOBRE DISCRIMINAÇÃO (EMPREGO E PROFISSÃO), DE 1958

Cada Membro...compromete-se a definir e a aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda a discriminação.

RECOMENDAÇÃO (Nº111) SOBRE DISCRIMINAÇÃO (EMPREGO E PROFISSÃO), DE 1958

[A política] nacional...deve ter em conta os seguintes princípios...todas as pessoas devem, sem qualquer discriminação, gozar do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento em relação a...salário igual por trabalho de igual valor.

Notas

- ¹ Ver *Resolution concerning the recurrent discussion on fundamental principles and rights at work, International Labour Conference, ILO, Geneva, 2012, conclusions*, parág. 5. Ver também o Pacto sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais de 1966, Artigo 7(a)(i) e a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, de 1979, Artigo 11(1)(d).
- ² Artigo 427 do Tratado de Versalhes in *ILO, Geneva, Official Bulletin, Vol, 1, April 1919 to August 1920*.
- ³ Constituição da Organização Internacional do Trabalho, alterada em 1946 para incluir uma referência específica à igualdade de remuneração por um trabalho de igual valor in *Preâmbulo* (originalmente era o Artigo 41) in *ILO, Geneva, Official Bulletin, 15 November 1946, Vol, XXIX, No. 4*.
- ⁴ Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento, 1998, Artigo 2(d).
- ⁵ Parte I (B), O trabalho digno foi definido pela OIT, e apoiado pela comunidade internacional, como o conjunto de oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a um trabalho produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. O trabalho digno inclui oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração justa; segurança no local de trabalho e proteção social para os trabalhadores e suas famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e de integração social; liberdade para que as pessoas possam exprimir as suas preocupações, organizar as decisões que irão influenciar as suas vidas e participar nessas mesmas decisões; e, finalmente, igualdade de oportunidades e de tratamento para todos. Ver *Kit de Ferramentas para Integrar o Emprego e o Trabalho Digno* (Genebra, 2007), p. ii.
- ⁶ ILO: *Giving globalization a human face, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, Geneva, 2012*, parág. 652.
- ⁷ Recomendação (Nº 111) sobre Discriminação no Emprego e Profissão, de 1958 Parág. 2(b) (v).
- ⁸ Em janeiro de 2013, a Convenção (Nº 100) tinha sido ratificada por 171 Estados membros e a Convenção (Nº 111) por 172 Estados membros.
- ⁹ Por exemplo, no Canadá, quando houve ajustamentos salariais, todos os salários aumentaram em Ontário, entre 0,5% e 2% e no Québec, entre 0,5% e 3,76 %. Ver M-T, Chicha: *A comparative analysis of promoting pay equity: Models and impact*, (Geneva, ILO, Declaration Working Paper, No, 49, 2006). De qualquer modo quando estas questões foram objeto de litigância, alguns tribunais determinaram indemnizações significativas para compensar a discriminação salarial.
- ¹⁰ Ver M.-T. Chicha, *ibid*.
- ¹¹ Ver por exemplo: *Fair Work Australia: Australian Municipal, Administrative, Clerical and Service Union and others; Australian Business Industrial* [2012] FWAFB 1000, 1 de fevereiro de 2012. Neste caso, a sentença do Tribunal do Trabalho da Austrália (*Fair Work Australia*), de 22 de junho de 2012, determinou que os salários fossem aumentados de 23 a 45%. Ver, também, o caso da *Alliance de la fonction publique du Canada* contra *Canada Post Corp.*, 2011 SCC 57, [2011] 3 S.C.R. 572, no qual o Supremo Tribunal do Canadá restabeleceu uma decisão relativa à desigualdade de remuneração entre homens e mulheres carteiros baseada numa queixa apresentada em 1983. A audiência inicial durou 410 dias.
- ¹² Ver *International Labour Conference, 98th Session, June 2009, Resolution concerning gender equality at the heart of decent work*.



© ILO/M. Crozet



A diferença salarial entre homens e mulheres (*gender pay gap*)

1. O que é a diferença salarial entre homens e mulheres?

As desigualdades de gênero na remuneração são frequentemente avaliadas através de um indicador conhecido como a diferença salarial entre homens e mulheres. Este indicador mede a diferença entre os ganhos médios masculinos e femininos em percentagem. Por exemplo, se os ganhos médios mensais das mulheres representam 70 por cento dos ganhos médios mensais dos homens, então a diferença salarial é de 30 pontos percentuais.

A diferença salarial entre homens e mulheres pode referir-se a diferenças nos ganhos horários, semanais, mensais ou anuais. Normalmente, a diferença salarial horária é menor do que a semanal, mensal e anual. Isso ocorre porque as mulheres trabalham menos horas na atividade remunerada do que os homens, cabendo às mulheres a maioria das responsabilidades domésticas e familiares. As mulheres têm, assim, por exemplo, menor probabilidade de receber o pagamento por horas extraordinárias. As restrições legais ao trabalho suplementar e noturno das mulheres pode, também, ser um fator explicativo.

A diferença salarial abrange as diferenças nos ganhos dos homens e das mulheres, e referem-se a: (a) a remuneração em dinheiro ou em espécie paga a um empregado pelo trabalho realizado, bem como a remuneração relativa às horas não trabalhadas; (b) o ganho líquido resultante do trabalho independente; ou (c) o total dos ganhos resultantes do emprego e do trabalho independente.¹³ A diferença de remuneração entre homens e mulheres, nos níveis salariais e ao nível dos ganhos no trabalho independente, pode ser significativa. A diferença salarial do total dos ganhos tende a ser maior do que a dos salários.

2. Qual é a amplitude da diferença salarial entre homens e mulheres?

A nível mundial, estima-se que a diferença salarial entre homens e mulheres seja de 22,9%; por outras palavras, as mulheres ganham 77,1% daquilo que os homens ganham.¹⁴ No entanto, a dimensão da diferença salarial varia de acordo com o setor, a profissão, o grupo de trabalhadores, o país e ao longo do tempo. É, geralmente, menor no setor público do que no setor privado e é maior entre os trabalhadores mais velhos. A diferença salarial entre homens e mulheres com responsabilidades familiares, bem como entre as mulheres com e sem responsabilidades familiares, também é significativa.

Quantas mais mulheres estiverem concentradas numa determinada categoria profissional, menor é o salário para todos os trabalhadores que se encontram nesse tipo de trabalho.¹⁵ Há uma maior representação de mulheres nos postos de trabalho de baixos salários. Esta distribuição do emprego de baixos salários segundo o sexo está, também, associada à vulnerabilidade dos postos de trabalho de predominância feminina ao risco dos baixos salários.¹⁶ A diferença é maior em algumas profissões manuais em que há poucas mulheres. Mas também é verdade para algumas não-manuais, tais como gestores de topo e legisladores. De 2003 a 2006, na União

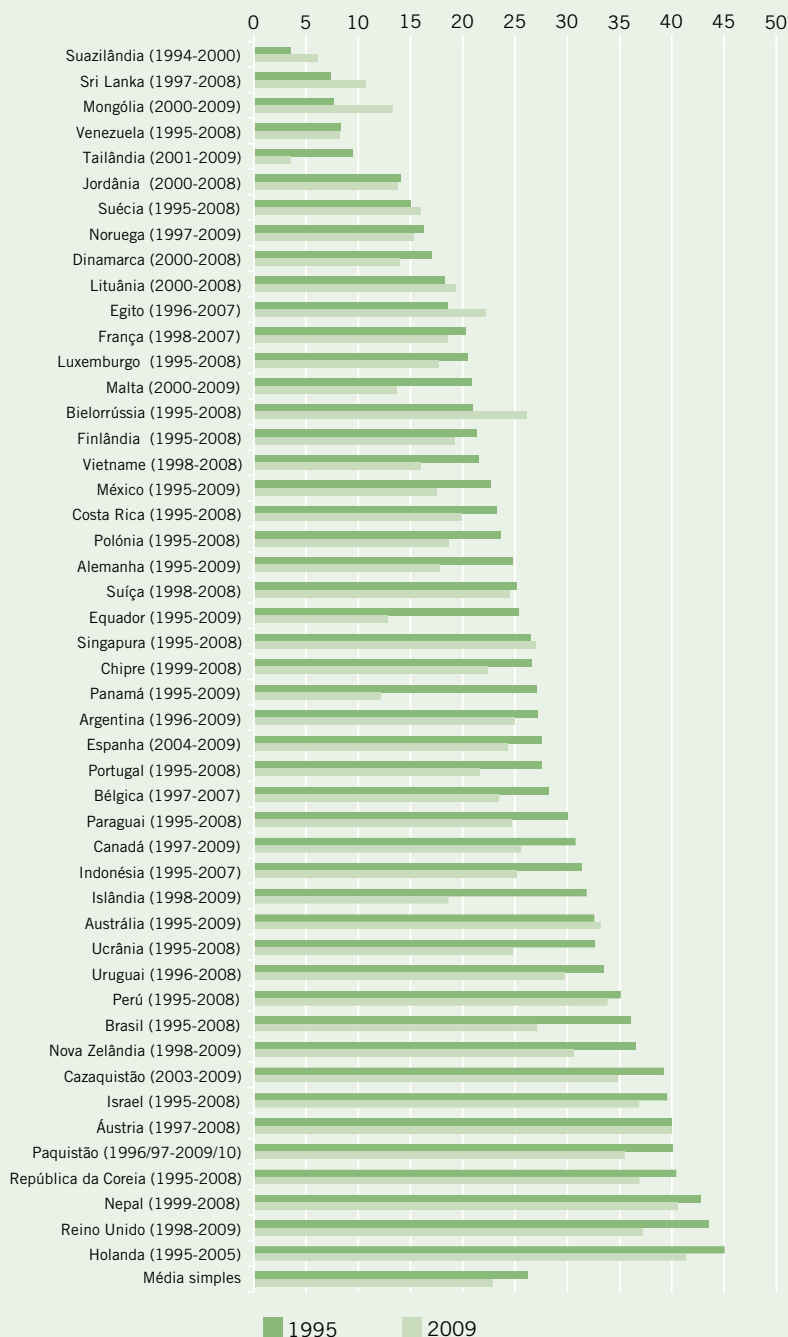


Europeia (UE) a diferença salarial horária manteve-se nos 15%, aumentando para 17,1% em 2009.¹⁷ Nos países da OCDE, o Japão e a Coreia do Sul têm a maior diferença salarial, de cerca de 30 a 40 por cento, respetivamente, para empregados a tempo completo.¹⁸ Na América Latina, um estudo assinalou que a diferença na remuneração horária no setor não-agrícola era de 22%, mas era de 36% para a remuneração mensal, e em muitos países da Ásia, do Médio Oriente e do Norte de África a diferença era superior a 40% em alguns setores.¹⁹

Apesar de lentos, tem havido alguns progressos no sentido de uma maior igualdade nos ganhos entre homens e mulheres, embora se estime que, com o atual ritmo de progresso, serão necessários mais de 75 anos para colmatar a diferença.²⁰ O gráfico da página 17 mostra que, entre 1995 e 2009, na maioria dos países houve uma redução nas diferenças salariais mensais. A diferença salarial tende a ser maior em países com uma elevada incidência de trabalho a tempo parcial no qual as mulheres tendem a estar sobrerrepresentadas, de que são exemplo, o Reino Unido, os Países Baixos e a República da Coreia. Quando as mulheres que trabalham a tempo parcial ganham menos do que as mulheres que trabalham a tempo completo, então a diferença salarial mensal torna-se ainda maior, se se incluírem os trabalhadores a tempo parcial.²¹

EVOLUÇÃO DA DIFERENÇA SALARIAL MENSAL ENTRE HOMENS E MULHERES EM 48 PAÍSES, DE 1995 A 2009

2



Fonte: Estatísticas da OIT, Eurostat.

A tabela abaixo analisa a diferença salarial entre homens e mulheres nos países da América Latina, comparando a remuneração média dos homens e das mulheres empregados, em meio urbano, de uma determinada faixa etária, e de acordo com os anos de escolaridade concluídos.

PROPORÇÃO DA DIFERENÇA SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NA AMÉRICA LATINA (DADOS DE 2010 OU OS ÚLTIMOS DISPONÍVEIS)

Relação dos ganhos das mulheres em relação ao dos homens em meio urbano, com idades entre os 20 e os 49 anos, trabalhando 35 ou mais horas

País	Anos de escolaridade		
	0-5	6-9	10-12
Argentina	73,6	70,8	78,6
Bolívia (2007)	70,8	70	67,8
Brasil (2009)	71,8	68,8	67,9
Chile (2009)	84,5	77,7	78,8
Colômbia	80,0	78,1	78,5
Costa Rica	62,4	82,5	82,0
República Dominicana	64,8	59,8	66,2
Equador	80,7	80,9	83,7
El Salvador	89,3	81,0	86,7
Guatemala (2006)	103,3	73,8	83,6
Honduras	86,3	83,3	84,3
México	70,6	71,4	76,7
Nicarágua (2005)	80,1	76,8	82,2
Panamá	69,3	70,9	84,2
Paraguai	81,9	77,1	80,9
Perú	65,4	63,7	69,4
Uruguai	57,2	64,5	69,6
Venezuela	84,5	82	82,7

Fonte: CEPAL, *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe*, 2011.



© ITCILO/G. Palazzo

A diferença salarial pode reduzir-se no tempo, através de um processo de “nivelamento por cima” ou de “nivelamento por baixo”. O nivelamento por cima verifica-se quando os salários das mulheres aumentam, enquanto que os dos homens permanecem estagnados ou aumentam numa percentagem mais baixa do que os das mulheres. O nivelamento por baixo corresponde a um declínio dos salários quer para mulheres quer para homens, mas os ganhos dos homens baixam mais depressa, ou quando há uma maior proporção de homens com baixos salários. Por isso, é necessário ter em conta tanto a relação entre os ganhos dos homens e das mulheres, bem como devem ser consideradas as tendências da evolução dos ganhos médios masculinos.

3. Quais são as causas da diferença salarial entre homens e mulheres?

Diferentes fatores explicam as diferenças salariais. A importância relativa desses fatores varia conforme o país e ao longo do tempo. Incluem-se nesses fatores:

● **diferenças de gênero na educação e na formação**

De uma forma geral, a diferença de gênero na educação diminuiu, e os níveis de educação alcançados pelas mulheres têm sido notáveis. No entanto, em alguns países as mulheres ainda tendem a ter menos anos de escolaridade do que os homens. Tal acontece porque a educação das meninas é vista como menos útil, ou economicamente menos vantajosa do que a dos meninos. Geralmente elas são também as primeiras a deixar a escola para se ocuparem do trabalho doméstico ou de cuidados a familiares doentes. Por consequência, essas mulheres têm acesso a menos empregos, aos menos qualificados e aos de mais baixos salários. As presunções estereotipadas e as pressões sociais tendem, igualmente, a orientar os meninos e as meninas, os homens e as mulheres, para diferentes áreas de estudo e de formação, tendo as mulheres um leque mais restrito de oportunidades em ambas as áreas.

● **diferenças de gênero em termos de experiência profissional**

As mulheres têm mais períodos de trabalho intermitente do que os homens. Muitas vezes saem do mercado de trabalho por causa das responsabilidades com a educação dos filhos, embora uma proporção crescente de mulheres permaneça no mercado de trabalho após o nascimento dos mesmos. A perda de competências em razão das interrupções ao trabalho penaliza tanto as mulheres como os homens (que muitas vezes enfrentam o serviço militar e o desemprego), mas é mais penalizador para as mulheres. Quando regressam ao trabalho, ao contrário dos homens, as mulheres tendem a não conseguir aceder aos postos de trabalho que correspondem ao seu nível de competências.



● a segregação profissional entre homens e mulheres

As mulheres trabalham num leque mais restrito de profissões e de setores do que os homens. A isto chama-se segregação horizontal. As mulheres trabalham por exemplo, como secretárias e enfermeiras ou auxiliares de creche que, de uma forma geral, são empregos com remunerações mais baixas do que os maioritariamente desempenhados por homens, tais como motoristas de camião, operadores de máquinas e mineiros. Isso é muitas vezes o resultado de presunções estereotipadas em relação ao trabalho que é considerado “adequado” para as mulheres.

As mulheres estão subrepresentadas nos níveis mais bem pagos e são mantidas nos níveis mais baixos. Esta situação designa-se por segregação vertical. Aplica-se mesmo nos setores onde a maioria da força de trabalho é feminina, como é o caso da saúde e da educação.

Os postos de trabalhos de predominância feminina (muitas vezes definido como as profissões em que mais de 60% do pessoal é do sexo feminino) são, geralmente, pior remunerados e menos valorizados do que os de predominância masculina. Os baixos níveis de remuneração desencorajam os homens a procurar esses postos de trabalho. Em resultado disso, as mulheres estão concentradas

em empregos diferentes dos dos homens. Isso reforça a ideia de que os baixos salários resultam de fatores de mercado e das exigências em termos de competências em vez de resultar da subvalorização do trabalho das mulheres. As competências das mulheres são muitas vezes esquecidas, uma vez que são consideradas como “características naturais das mulheres” em vez de serem adquiridas através da experiência ou da formação. A classificação de profissões como “qualificada” ou “não qualificada”, tem, igualmente, contribuído para um enviesamento de género.

🍀 **trabalho a tempo parcial *versus* trabalho a tempo completo**

A maioria dos trabalhadores a tempo parcial são mulheres. Nos países da OCDE, cerca de três em cada quatro pessoas no emprego a tempo parcial²² é do sexo feminino e isto pode contribuir para as diferenças salariais. A discriminação pode ser direta, quando a tabela salarial horária do trabalho a tempo parcial é menor do que a do trabalho a tempo completo, ou indireta quando, por exemplo, limita, para os salários mais baixos, as contribuições para a segurança social com prejuízo de quem trabalha a tempo parcial.

🍀 **dimensão da empresa e densidade sindical**

Há também diferenças entre empresas que empregam mulheres e homens. A dimensão das empresas que empregam sobretudo mulheres é normalmente menor do que as das que empregam principalmente homens, e a densidade sindical é geralmente menor. Os níveis médios de remuneração tendem a ser menores nas pequenas empresas e nas de menor nível de sindicalização.

🍀 **discriminação salarial**

A discriminação salarial ocorre de diferentes formas. Nalguns casos, o sexo é ainda um critério específico para determinar os salários. Neste caso trata-se de discriminação direta. Este critério está ainda presente, em casos excecionais, em alguns acordos coletivos e no salário mínimo que estabelecem tabelas diferentes para homens e mulheres, por exemplo, na agricultura.²³ Há também alguma legislação e acordos coletivos discriminatórios que limitam os subsídios e os benefícios a que as mulheres têm direito.²⁴ No entanto, para além desta realidade, o principal problema é a discriminação salarial na prática.



A discriminação direta, também ocorre quando o mesmo posto de trabalho tem designações diferentes, dependendo do sexo da pessoa que o ocupa. Os postos de trabalho com designações femininas são, em geral, menos remunerados do que aqueles que têm designações “masculinas”. No quadro abaixo são apresentados alguns destes exemplos.

DIFERENTES DESIGNAÇÕES PARA O MESMO POSTO DE TRABALHO

Posto de trabalho masculino	Posto de trabalho feminino
Vendedor	Assistente de vendas
Diretor adjunto	Assistente do diretor
Técnico	Operadora
Gestor de informação	Bibliotecária
Diretor administrativo	Supervisora de dactilógrafas
Alfaiate	Costureira
Comissário de bordo	Hospedeira
Assistente pessoal	Secretária
Administrador	Secretária
<i>Chef</i>	Cozinheira
Porteiro	Mulher-a-dias

A discriminação salarial também pode ocorrer quando mulheres e homens têm postos de trabalho diferentes, mas que são de igual valor, e são remunerados de forma diferente. Esta discriminação pode resultar do enviesamento de género nos métodos de avaliação do posto de trabalho e nos sistemas de classificação das profissões. Estas situações ocorrem porque as competências, os esforços, as responsabilidades e as condições de trabalho associados aos postos de trabalho tipicamente femininos não são reconhecidos ou são subvalorizados. As mulheres tendem, portanto, a estar nas categorias profissionais e nas escalas inferiores das tabelas salariais.

Os sistemas que contemplam uma remuneração para além do salário de base, de que são exemplo: horas extraordinárias, mérito, prémio

por antiguidade, produtividade e prestações familiares também podem contribuir para a discriminação indireta.

Dado que as mulheres têm mais responsabilidades familiares, fazem menos horas extraordinárias. Mesmo quando o fazem, o cálculo destas horas é menos vantajoso do que para os homens. As mulheres têm, também, mais interrupções na carreira. Isto é uma desvantagem, especialmente quando a antiguidade é uma parte importante da remuneração global. Os prémios de produtividade podem ser mais elevados para as competências ou responsabilidades associadas aos postos de trabalho desempenhados principalmente por homens. Nalguns países, são recusadas às mulheres as prestações familiares, unicamente porque só os homens podem, de acordo com a lei, ser chefes de família. Além disso, os homens e as mulheres podem ter diferentes oportunidades de negociação, pelo que os homens obtêm uma remuneração mais elevada por condições de trabalho e níveis de desempenho semelhantes.

SEGREGAÇÃO PROFISSIONAL



O Comité de Peritos da OIT observou que “as tradicionais atitudes em relação ao papel das mulheres na sociedade e as presunções estereotipadas sobre as aspirações das mulheres, preferências, capacidades e, “adequação”, para determinados postos de trabalho, têm contribuído para a segregação sexual no mercado de trabalho. Em resultado disso, certos postos de trabalho são realizados predominantemente ou exclusivamente por mulheres e outros por homens. Estes pontos de vista e atitudes tendem a resultar na desvalorização dos “trabalhos femininos” em comparação com os dos homens que realizam um trabalho diferente e utilizam diferentes competências quando são determinados os níveis salariais.”²⁵

A Avaliação Nacional de Género 2011, do Banco Mundial e do Banco Asiático de Desenvolvimento do Vietname concluiu que, embora se tenha registado uma diminuição nas diferenças salariais, desde a década de 1990, esta tendência chegou a um impasse entre 2006 e 2008, com a diferença de remuneração a manter-se em cerca de 25 por cento. Uma avaliação de género mais recente identificou as diferenças salariais como um indicador central do efeito do crescimento económico sobre as oportunidades económicas para homens e mulheres. De acordo com esta avaliação, a diferença poderia ser explicada pela segregação das oportunidades de trabalho para homens e para mulheres e pelo baixo valor associado ao trabalho das mulheres em determinados setores.

Notas

- ¹³ A Resolução relativa a um Sistema Integrado de Estatísticas sobre os Salários [*Resolution concerning an Integrated System of Wages Statistics*], adotada na 12ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho (1973), define tabelas salariais como: “remuneração de base, subsídio de custo de vida e outros abonos garantidos e pagos regularmente, mas excluem o pagamentos de horas extraordinárias, prémios e gratificações, abonos de família e outras prestações de segurança social pagas pelos empregadores. Os pagamentos a título gracioso em espécie, para complementar os salários normais também estão excluídos”. De acordo com a mesma Resolução, os ganhos são definidos como a “remuneração em dinheiro e em espécie paga aos empregados, geralmente, em intervalos regulares, pelo tempo trabalhado ou pelo trabalho realizado juntamente com a remuneração das horas não trabalhadas, como por exemplo, o subsídio de férias anuais, outra licença remunerada ou férias. Excluem-se dos ganhos as contribuições pagas pelos empregadores para a segurança social e para o sistema de pensões em relação aos seus empregados e também os benefícios recebidos por estes no âmbito destes regimes. Os ganhos, igualmente excluem as indemnizações e os pagamentos por cessação do contrato de trabalho. Na prática, de qualquer modo, os indicadores para os salários e rendimentos são desenvolvidos com base em critérios específicos de cada país que nem sempre são comparáveis. Por essa razão, os termos “salário” e “ganho” são geralmente utilizados para nos referirmos a ambos, “tabelas salariais” e “ganhos”.
- ¹⁴ ILO: *A new era of social justice, Report of the Director-General, Report I(A), International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 2011.*
- ¹⁵ B.F. Reskin e P. Roos: *Job Queues, gender queues: explaining women's inroad into male occupations* (Philadelphia, Temple University Press, 1990); T. Gálvez, “*Discriminación de género en el Mercado laboral: la brecha de ingresos 2001*”, in L. Abramo (ed.): *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (Santiago de Chile, ILO, 2006), pp. 95-128.
- ¹⁶ ILO: *Global Wage Report 2010/2011: Wage policies in times of crisis, Geneva, 2010.*[Existe versão portuguesa com o título: Relatório global sobre os salários 2010/2011: Políticas salariais em tempo de crise disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_relsalarios.pdf.
- ¹⁷ *European Commission: Gender gaps in European labor markets: Measurement analysis and policy implications, Staff working paper SEC(2003) 937, 2003; European Commission: The gender pay gap in Europe from a legal perspective* (Brussels, 2010); *United Nations Economic Commission for Europe Conference of European Statisticians: Note by Eurostat – The unadjusted gender pay gap in the European Union, UNECE Work Session on Gender Statistics* (Geneva, 26-28 April 2010), Working Paper 1; Eurostat, *Gender pay gap statistics 2010*, em ec.europa.eu/eurostat [1 Nov. 2012].
- ¹⁸ OECD: *Employment Outlook, 2012, Statistical Annex Table I.*
- ¹⁹ M. Corley, Y. Perardel and K. Popova: *Wage inequality by gender and occupation: A cross-country analysis* (Geneva, ILO, *Employment Strategy Papers No. 20*, 2005), p.1.
- ²⁰ *A new era of social justice*, op. cit.
- ²¹ S. McGuinness, E. Kelly, P.J. O'Connell and T. Callan: “*The impact of wage bargaining and worker preferences on the gender pay gap*”, in *European Journal of Industrial Relations* (2011, Vol. 17, No. 3), pp. 277-293.
- ²² Fonte: OECD: *Women and men in OECD countries*, em www.oecd.org/dataoecd/19/14/38172488.pdf
- ²³ *Giving globalization a human face*, op. cit., parágs. 680, 684.
- ²⁴ *Ibid.*, parágs. 693-694.
- ²⁵ *ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (Committee of Experts), *general observation on Convention No. 100*, publicado em 2007.



**A Convenção (Nº 100): o direito
à igualdade salarial por um
trabalho de igual valor**

1. O que estabelece a Convenção (Nº 100)?²⁶

- A Convenção (Nº 100) inclui na definição de “remuneração” o salário de base ou vencimento normal, ou mínimo e quaisquer emolumentos adicionais que sejam pagos direta ou indiretamente, seja em dinheiro ou em espécie por parte do empregador ao trabalhador em razão do trabalho realizado por este. Esta definição estabelece claramente que todos os elementos adicionais ao salário de base ou vencimento normal, ou mínimo devem ser considerados como parte da remuneração para efeitos da Convenção;
- A Convenção (Nº 100) assinala que “remuneração igual para homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor” refere-se a tabelas de remuneração estabelecidas sem discriminação baseada no sexo;
- Solicita aos Estados membros que promovam e assegurem a aplicação a todos os trabalhadores, do princípio da igualdade de remuneração para homens e mulheres trabalhadores por um trabalho de igual valor;
- Permite uma certa flexibilidade na maneira de promover e garantir a aplicação. A Convenção refere que a sua aplicação pode ser feita “pelos meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das tabelas de remuneração”;
- Prevê que o princípio pode ser aplicado por qualquer um dos seguintes meios: legislação nacional; sistema de fixação da remuneração definida ou reconhecida pela legislação; e convenções coletivas;
- Prevê a promoção da avaliação objetiva do trabalho com base no trabalho a realizar, quando tal contribua para o cumprimento das disposições da Convenção;
- Permite a flexibilidade dos métodos de avaliação, que podem ser utilizados - os métodos são decididos pelas autoridades responsáveis pela determinação das tabelas de remuneração ou pelas partes dos acordos coletivos;
- Prevê que a existência de tabelas diferentes entre trabalhadores que resultem de uma avaliação objetiva, não é contrária ao princípio da Convenção;



© ILO/M. Crozet

- Reconhece o papel fundamental das organizações de trabalhadores e de empregadores;
- Afirma que os Estados membros devem cooperar, conforme apropriado, com as organizações de empregadores e de trabalhadores para dar cumprimento ao disposto na Convenção;
- A Recomendação (Nº 90) proporciona orientações complementares sobre uma variedade de questões desta natureza.

2. Quais as diferenças salariais que são permitidas?

São permitidas diferenças de remuneração quando existem diferenças objetivas no valor do trabalho a ser executado. O conceito de remuneração igual para trabalho de igual valor requer um meio para medir e comparar diferentes postos de trabalho com base em critérios objetivos, tais como competências, condições de trabalho, responsabilidades e esforços. Quando a avaliação do trabalho é feita com base em critérios objetivos, sem noções estereotipadas sobre o valor dos postos de trabalho normalmente realizados por mulheres ou por homens, o resultado é que alguns postos de trabalho têm valores diferentes uns dos outros e essas diferenças devem ser refletidas nos níveis de remuneração.

A avaliação do trabalho, que visa medir o valor relativo dos postos de trabalho com base no trabalho a ser executado, é diferente de avaliação do desempenho. No entanto, a avaliação do desempenho, que avalia o desempenho de um trabalhador, pode ter um impacto sobre a remuneração. Se existirem, por exemplo, prêmios de produtividade ou de desempenho, as diferenças da remuneração mensal global podem ser justificadas. Isto não é discriminatório, desde que os critérios para o desempenho e a produtividade não sejam eles próprios discriminatórios e que todos tenham a oportunidade de ter acesso a estes prêmios. Se, por exemplo, os trabalhadores a tempo parcial não têm acesso a determinados prêmios, e a maioria dos trabalhadores a tempo parcial são mulheres, isto pode ser considerado discriminação salarial indireta.

A Recomendação (Nº 90), que acompanha a Convenção (Nº 100), realça a importância dos parceiros sociais no contexto da avaliação do trabalho, e estabelece que os Governos devem, de acordo com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, estabelecer ou encorajar os métodos de avaliação do trabalho.²⁷

3. Quais os trabalhadores abrangidos?

O âmbito da Convenção (Nº 100) é amplo, pois refere-se a “todos os trabalhadores” sem qualquer restrição. Não são permitidas exclusões ou reservas. A Convenção inclui os trabalhadores



© ILO/M. Crozet

migrantes, permanentes ou temporários, em situação regular ou irregular. Também devem ser incluídos os trabalhadores da agricultura, de empresas familiares e do serviço doméstico. O princípio deve ser aplicado de forma muito ampla para que todos os grupos, de todos os setores, sejam cobertos. Aplica-se nos setores público e privado, incluindo na indústria transformadora, serviços e agricultura, seja formal ou informal.

4. A igualdade salarial é relevante em todos os países?

A igualdade salarial é um direito fundamental e é relevante para todos os países, embora a forma como é aplicado na prática possa variar de país para país e ao longo do tempo. A Convenção permite que todos os países promovam e assegurem a igualdade de remuneração através dos meios que melhor se adequem ao seu contexto nacional. Há flexibilidade nos meios de aplicação, no entanto o princípio da igualdade de remuneração deve ser respeitado e devem ser adotadas medidas para a sua efetividade. O princípio está intimamente ligado com a garantia da igualdade de gênero.

Notas

²⁶ O texto da Convenção (Nº 100) e da Recomendação (Nº 90) que a acompanha pode ser consultado no Anexo 3.

²⁷ Recomendação (Nº 90) sobre Igualdade de Remuneração, parág. 5.

SLOW DOWN
MEN AT
WORK

4

© ITCILO/G. Palazzo



Compreender o conceito de
“igualdade salarial por um
trabalho de igual valor”

1. Qual é a diferença entre “igualdade salarial” e “equidade salarial”?

A “igualdade de remuneração por um trabalho de igual valor” é o princípio que foi concebido para alcançar a “equidade salarial”. A equidade salarial refere-se à justiça na remuneração. Os dois termos são, no entanto, muitas vezes utilizados indistintamente.

Ambos se referem a corrigir a desvalorização dos postos de trabalho normalmente executados por mulheres. No entanto, a equidade salarial implica assegurar que:

- os mesmos postos de trabalho ou postos de trabalho semelhantes têm a mesma remuneração, e;
- embora não sejam os mesmos, se são de igual valor devem ter a mesma remuneração.



2. O que é trabalho igual?

O conceito de “trabalho de igual valor” inclui, mas vai além de “trabalho igual”. Salário igual para trabalho igual significa que mulheres e homens com qualificações similares receberão a mesma remuneração se realizam o mesmo ou praticamente o mesmo trabalho em condições equivalentes. Isto limita a aplicação do princípio da igualdade de remuneração para o trabalho realizado pelas mulheres e pelos homens na mesma área de atividade e na mesma empresa.²⁸

Quando duas pessoas realizam o mesmo trabalho ou similar, devem receber a mesma remuneração. Uma forma clara de discriminação salarial é quando as mulheres recebem salários inferiores aos dos homens quando eles realizam o mesmo trabalho ou semelhante. Esta forma de discriminação ainda existe, mas é mais fácil de identificar e corrigir do que uma reclamação relativa a trabalho de igual valor.

Nalguns países, a lei prevê a igualdade salarial, quando o trabalho é realizado em condições semelhantes, ou exige qualificações e competências semelhantes. Ainda que tal abordagem esteja incluída no conceito de valor igual, é limitado para comparar o que é igual. A Convenção (Nº 100) também se refere ao trabalho que não é de todo igual, ainda que seja de igual valor.

3. O que é trabalho de igual valor?

Salário igual para trabalho de igual valor abrange não só os casos em que homens e mulheres fazem o mesmo trabalho ou similar, mas também a situação mais comum, quando fazem um trabalho diferente. Quando homens e mulheres realizam um trabalho cujo conteúdo é diferente, envolvendo diferentes responsabilidades, exigindo diferentes competências ou qualificações, e é realizado em condições diferentes, mas em geral, é de igual valor, eles devem receber a mesma remuneração. Este conceito é fundamental para a eliminação da discriminação e a promoção da igualdade, uma vez que muitas vezes mulheres e homens realizam trabalhos diferentes, em diferentes condições e mesmo em diferentes estabelecimentos. As mulheres continuam a concentrar-se num número limitado de postos de trabalho e aqueles que são predominantemente ocupados por mulheres tendem a ser subvalorizados.

O conceito de valor igual pode aplicar-se quando os postos de trabalho das mulheres e dos homens:

- são realizados em diferentes condições;
- requerem qualificações ou competências diferentes;
- requerem diferentes níveis de esforços;
- implicam diferentes responsabilidades;
- são realizados em diferentes lugares ou empresas, ou para vários empregadores.

Indicam-se alguns dos postos de trabalho que foram comparados no contexto da igualdade salarial:

Vigilantes de residências para pessoas idosas	com Pessoal de segurança
MAIORIA MULHERES	MAIORIA HOMENS
Supervisoras de refeições escolares	com Supervisores de parque
MAIORIA MULHERES	MAIORIA HOMENS
Empregadas de refeitório e limpeza	com Jardineiros e motoristas
MAIORIA MULHERES	MAIORIA HOMENS
Trabalhadoras de serviços sociais e comunitários	com Funcionários da administração pública central e local
MAIORIA MULHERES	MAIORIA HOMENS
Diretoras de serviços sociais	com Engenheiros
MAIORIA MULHERES	MAIORIA HOMENS
Terapeutas da fala	com Farmacêuticos
MAIORIA MULHERES	MAIORIA HOMENS
Bibliotecárias	com Funcionários da recolha do lixo
MAIORIA MULHERES	MAIORIA HOMENS
Hospedeiras	com Pilotos e mecânicos
MAIORIA MULHERES	MAIORIA HOMENS
Assistentes de secretariado	com Carteiros e agentes de triagem do correio
MAIORIA MULHERES	MAIORIA HOMENS

O Comitê de Peritos da OIT observou que “na análise aos relatórios apresentados pelos governos ao abrigo da Convenção [Nº 100], o Comitê teve a satisfação de registrar os casos em que o princípio tem sido aplicado para comparar a remuneração recebida pelos homens e pelas mulheres que exercem profissões diferentes, tais como vigilantes em residências protegidas para idosos (predominantemente mulheres) e pessoal de segurança de instalações de escritório (predominantemente homens); ou supervisoras de refeições escolares (predominantemente mulheres) e supervisores de jardim e de parques (predominantemente homens).

Comparar o valor do trabalho realizado nessas profissões, que podem implicar diferentes tipos de qualificações, competências, responsabilidades ou condições de trabalho, mas que representam trabalho de igual valor, é essencial a fim de eliminar a discriminação salarial que resulta da incapacidade de reconhecer o valor do trabalho realizado por homens e mulheres sem enviesamento de gênero.”²⁹

A NOÇÃO DE “TRABALHO DE IGUAL VALOR” NA PRÁTICA



Na **Austrália**, uma decisão de referência do *Fair Work Australia*, o tribunal superior do trabalho, levou a ajustamentos salariais no setor dos Serviços Sociais, Comunitários, de Apoio Domiciliário e Apoio à Deficiência (SACS). O Tribunal considerou que, para os trabalhadores neste setor, mais de 80 por cento dos quais são mulheres, não havia remuneração igual para homens e mulheres por trabalho de igual valor. Os trabalhadores de serviços comparáveis do Estado e do governo local foram o grupo de referência. Aceitando o argumento dos requerentes, o Tribunal concordou que os baixos salários foram baseados no sexo. Na sequência de um pedido para apresentar, no setor, as observações sobre a forma de determinar em que medida os salários mais baixos do SACS eram em razão do sexo, o sindicatos dos requerentes e o Governo negociaram um despacho sobre igualdade de remuneração, que foi emitido pelo Tribunal em junho de 2012.³⁰

No **Canadá**, o Supremo Tribunal numa decisão de novembro de 2011, restabeleceu uma decisão do Tribunal de Direitos Humanos do Canadá, considerando que o trabalho de escritório, realizado principalmente por mulheres, tinha o mesmo valor que as tarefas mais bem remuneradas de triagem e distribuição (operações postais) realizadas, principalmente, por homens. A decisão dizia respeito a postos de trabalho de natureza diferente mas que, através do método de avaliação Hay, foi determinado que eram de igual valor.³¹

Na **Islândia**, o Supremo Tribunal decidiu a favor de uma reclamação por igualdade salarial entre uma gerente do departamento de assuntos sociais de um município e um engenheiro.³²



4. O que cobre o termo “remuneração”?

Para determinar se a remuneração é igual, é importante comparar todas as suas componentes. O termo “remuneração” deve ter o sentido mais amplo possível para alcançar a igualdade no local de trabalho. É um termo que vai muito além do salário de base, para incluir “quaisquer emolumentos adicionais de qualquer natureza”,³³ paga “direta ou indiretamente” e “em dinheiro ou em espécie”. Também, inclui pagamentos ou benefícios recebidos regularmente ou ocasionalmente. A remuneração inclui, por exemplo, as horas extraordinárias e o pagamento de prémios, ações da empresa e os abonos de família pagos pelo empregador, bem como prestações em espécie, tais como a manutenção da farda (ver quadro a seguir).

O salário de base ou mínimo é, muitas vezes, apenas uma pequena parte do total da remuneração e dos benefícios que um trabalhador recebe. Portanto, se a igualdade se aplica apenas ao salário de base, ordinário ou mínimo, e não em relação a outros pagamentos relacionados com o trabalho ou benefícios, a discriminação manter-se-á. As outras componentes da remuneração, tais como subsídios, podem ser significativas e devem ser garantidas aos trabalhadores sem discriminação em razão do sexo.

A definição de “remuneração” na Convenção (Nº 100) indica de forma clara que os pagamentos em causa são os que decorrem do emprego do trabalhador. Por isso, os benefícios da segurança social, financiados pelo empregador ou pela empresa em causa são abrangidos pela convenção, enquanto que aqueles que são pagos pelo regime público de segurança social não o são.

COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO - EXEMPLOS

4

Salário de base
Salário mínimo
Salário normal
Pagamento de horas extraordinárias
Prémio de produtividade
Prémio de desempenho
Prémio de antiguidade
Subsídio por crianças ou família a cargo
Gorjetas/gratificações
Fornecimento do serviço de manutenção da farda ou subsídio
Subsídio de deslocação ou reembolso de despesas de viagem
Carro à disposição
Fornecimento de alojamento ou subsídio de alojamento
Fornecimento de farda ou subsídio de farda
Comissões
Seguro de vida
Seguro social da empresa ou do setor
Partilha de lucros ou de ações da empresa
Fornecimento de alimentação ou subsídio de refeição

Não interessa se o termo “remuneração” ou “salário” é utilizado no contexto nacional, desde que inclua o conjunto das componentes previstas na Convenção (Nº 100).

Notas

- ²⁸ Muita da informação nesta Parte baseia-se no conteúdo e análise fornecidos pelos Inquéritos Gerais. Para mais informação sobre as questões abordadas nesta Parte, ver *Giving globalization a human face*, op. cit.; e ILO: *Equal remuneration, General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Geneva, 1986.
- ²⁹ *Committee of Experts*, Comentário Geral sobre a Convenção (Nº 100), publicado em 2007.
- ³⁰ *Fair Work Australia*: [2011] FWAFB 2700; [2012] FWAFB 1000; FWA order, 22 June 2012.
- ³¹ *Public Service Alliance of Canada vs. Canada Post Corp.*, op.cit.
- ³² Supremo Tribunal, Processo N.º 258/2004, decisão de 20 de janeiro de 2005.
- ³³ Convenção (Nº 100), Artigo 1(a).



5

© ILO/M. Crozet



Comparar os postos de trabalho para determinar o valor igual

1. Como é determinado o valor igual?

O conceito “valor” refere-se ao valor de um posto de trabalho com a finalidade de determinar a sua remuneração. A Convenção (Nº 100) clarifica o que não pode ser utilizado para determinar o “valor”, ou seja, que as tabelas salariais devem ser estabelecidas, sem discriminação em razão do sexo. Contudo, a Convenção não é sobre como provar a discriminação, mas sim sobre a importância de avaliar o valor. A Convenção sublinha a importância da avaliação objetiva do trabalho a este respeito. Tabelas salariais diferenciadas para postos de trabalho que correspondem às diferenças determinadas pelo método objetivo são compatíveis com o princípio da igualdade de remuneração para trabalho de igual valor.

Determinar se o trabalho é de igual valor deve ser feito com base em critérios objetivos, sem enviesamento de género. Os métodos de avaliação objetiva do trabalho são a melhor forma de determinar o valor do trabalho a realizar.

O Comité de Peritos da OIT sublinhou a importância da avaliação do trabalho: “o conceito de “valor igual” exige algum método de medição e de comparação do valor relativo de postos de trabalho que são diferentes. É preciso que haja uma análise das respetivas tarefas envolvidas, realizadas com base em critérios totalmente objetivos e não discriminatórios para evitar que a avaliação seja enviesada. Embora a Convenção não estabeleça qualquer método específico para essa análise, o artigo 3º pressupõe o uso de técnicas adequadas para avaliação objetiva do trabalho, a comparação de fatores como competências, esforços, responsabilidades e condições de trabalho... A avaliação do trabalho é um procedimento formal que deve permitir atribuir, através da análise do conteúdo dos postos de trabalho, um valor numérico a cada um... Os métodos analíticos de avaliação do trabalho para assegurar a igualdade de género na determinação da remuneração, têm sido considerados mais eficazes.”³⁴

“Independentemente dos métodos que são utilizados para a avaliação objetiva dos postos de trabalho, devem ser tomadas precauções para garantir que eles não têm enviesamentos de género. Isto é importante para assegurar que a seleção dos fatores para a comparação, a ponderação destes fatores e a comparação em si não são intrinsecamente discriminatórios. Muitas vezes as competências consideradas “femininas”, como a destreza manual e as exigidas em profissões na área dos cuidados, são subvalorizadas ou até mesmo esquecidas, em comparação com as competências tradicionalmente “masculinas”, como a manipulação de cargas pesadas.”³⁵

2. O que é um método de avaliação do trabalho?

Um método de avaliação do trabalho (muitas vezes chamado de JEM^{NT}) é um processo que compara os postos de trabalho para determinar a posição relativa de um em relação a outro numa tabela salarial. Qualquer empregador que paga diferentes salários para trabalhos diferentes usa alguma forma de método de avaliação do trabalho, seja informal ou formal.

Existem dois tipos de métodos de avaliação do trabalho:

- métodos de avaliação globais ou de ordenação; e
- métodos analíticos.

Os métodos globais ou de ordenação classificam os postos de trabalho em função da importância das exigências do cargo. Eles examinam o trabalho na sua globalidade em vez das suas componentes individuais. Estes métodos tendem a identificar as características da pessoa que o desempenha com as características do próprio trabalho. Os métodos de ordenação determinam a importância dos postos de trabalho nas organizações, mas não determinam a diferença de valor entre eles.³⁶

Os métodos analíticos de avaliação do trabalho decompõem os postos de trabalho em componentes ou fatores e sub-fatores, e atribuem-lhes pontos. Os fatores incluem:

- Competências e qualificações adquiridas através da educação, formação ou da experiência;
- A responsabilidade por equipamento, dinheiro e pessoas;
- Esforço, que pode ser físico, mental e psicossocial; e
- As condições de trabalho, que abrangem tanto as condições físicas (ruído, poeira, temperatura e riscos para a saúde) e aspetos psicológicos (*stress*, isolamento, interrupções frequentes, pedidos simultâneos e agressões dos clientes).

Ao determinar o valor numérico de um posto de trabalho, os métodos analíticos de avaliação do trabalho demonstram se dois

^{NT} Acrónimo inglês para *Job Evaluation Method* (JEM).

postos de trabalho diferentes têm ou não o mesmo valor. Postos de trabalho diferentes que têm o mesmo valor numérico devem receber a mesma remuneração. A avaliação do posto de trabalho refere-se ao conteúdo do trabalho e não às competências e características das pessoas que o realiza, nem ao seu desempenho.

3. Como evitar o estereótipo de género e o enviesamento na avaliação do trabalho?

Os métodos analíticos de avaliação dos postos de trabalho foram concebidos pela primeira vez na década de 1950. Naquela época, o esforço físico era uma característica do posto de trabalho masculino. Aspectos importantes dos “postos de trabalho femininos”, tais como limpar, tomar conta de pessoas e a organização eram ignorados. Hoje, os métodos de avaliação de trabalho dependem de um conjunto maior de fatores. Em razão dos avanços tecnológicos dos últimos 50 anos, houve uma mudança no trabalho, da indústria transformadora para os serviços e tem sido dada uma grande atenção às “competências transversais”.

Contudo, mesmo quando os métodos de avaliação do trabalho captam as competências dos postos de trabalho tipicamente femininos, muitas vezes, atribuem-lhes menos valor do que às dos “postos de trabalho masculinos”.³⁷ A responsabilidade por lidar com dinheiro ou com equipamentos, por exemplo, é muitas vezes mais valorizada do que a responsabilidade por pessoas. Isto é devido ao falso pressuposto de que as competências associadas com os cuidados a pessoas ou com limpezas – postos de trabalho que se assemelham ao trabalho realizado pelas mulheres em casa gratuitamente – são da natureza intrínseca das mulheres e não são adquiridas através da aprendizagem e da experiência. Isso leva à sistemática subestimação dos postos de trabalho de predominância feminina e traduz-se em salários mais baixos para as mulheres. Na caixa a seguir são apresentados requisitos muitas vezes esquecidos, de muitos dos “postos de trabalhos ditos das mulheres”.

CARACTERÍSTICAS DOS POSTOS DE TRABALHO FREQUENTEMENTE IGNORADAS NO “TRABALHO DAS MULHERES”³⁸



Competências

- Conhecimento dos procedimentos de emergência quando cuidam de pessoas
- Utilização de um certo tipo de *software* e de bases de dados
- Utilização e manutenção de diferentes tipos de materiais de escritório, equipamento industrial, equipamento de diagnóstico ou de monitorização
- Destreza manual ao aplicar injeções, na digitação ou em artes gráficas
- Redação de correspondência para outras pessoas, de minutas, leitura de provas e edição de trabalhos de outros
- Tratamento de reclamações
- Inovação - desenvolvimento de novos procedimentos, soluções ou produtos
- Estabelecimento e manutenção atualizada de ficheiros ou registos de gestão manuais e automatizados e destruição de documentos
- Formação e orientação de novos empregados
- Dispensa de medicamentos a doentes
- Reorganização e revisão contínua das prioridades das tarefas para responder a pedidos externos
- Competências interpessoais - incluindo a comunicação não-verbal, como criar a atmosfera certa ou aconselhar alguém numa situação de crise
- Recolha e disponibilização de informação às pessoas em todos os níveis numa organização

Exigências físicas e emocionais

- Adaptação à rápida evolução das atividades burocráticas ou da tecnologia de produção
- Capacidade de concentração por períodos longos – ao computador ou em máquinas industriais
- Realização de sequências complexas de coordenação visual na indústria
- Prestação de serviços a várias pessoas ou departamentos, respeitando vários prazos em simultâneo
- Flexões ou elevação frequentes - incluindo de adultos e crianças
- Manipulação regular de cargas ligeiras
- Circulação restrita, posições incómodas

- Prestação de cuidados e apoio emocional a pessoas (por exemplo, a crianças ou a pessoas institucionalizadas)
- Interação com pessoas irritadas, feridas, zangadas ou hostis
- Interação com a morte e com os cadáveres
- Exposição a substâncias ou materiais corrosivos, por exemplo, produtos de limpeza que provocam irritações da pele

Responsabilidade

- Atuação (responsabilização) em nome dos supervisores quando ausentes
- Representação da organização junto de clientes e do público
- Supervisão de pessoal
- Assunção das consequências dos erros para a organização
- Gestão do dinheiro de caixa
- Manutenção das áreas públicas, tais como salas de espera e organização dos escritórios
- Prevenção de possíveis danos no equipamento
- Coordenação dos horários de várias pessoas
- Elaboração de programas de trabalho
- Qualidade dos produtos

Condições de trabalho

- *Stress* em resultado do ruído em espaços abertos, lotados e ruído originado pelo trabalho de produção em curso
- Exposição à doença
- Limpeza de escritórios, lojas, máquinas ou serviços hospitalares
- Longos períodos de viagem e/ou isolamento
- *Stress* por lidar com reclamações

Muitas vezes estes requisitos são esquecidos e, no entanto, são fundamentais para o desenvolvimento de métodos de avaliação do trabalho que visam corrigir o enviesamento de género, na descrição e na avaliação dos postos de trabalho ditos “femininos” e ditos “masculinos”. No quadro a seguir descrevem-se alguns destes métodos.

MÉTODOS DE AVALIAÇÃO DO TRABALHO SEM ENVIESAMENTO DE GÉNERO³⁹



Passos para a equidade salarial

Este método foi desenvolvido pelo Provedor de Justiça da Igualdade de Oportunidades da Suécia para facilitar a equidade salarial. É um método rápido e fácil para a determinação das exigências e do grau de dificuldade associados a determinados postos de trabalho. O método “Passos para a equidade salarial” verifica se as diferenças entre os salários dos homens e das mulheres são devidos à discriminação em razão do sexo. Este método pode ser utilizado para diferentes fins: determinar o trabalho de valor igual, no âmbito dos inquéritos sobre os salários, exigidos nos termos da lei; classificar postos de trabalho diferentes, comparar dois ou mais postos de trabalho; determinar se é necessária uma avaliação do trabalho e desenvolver critérios para avaliar a capacidade do empregado para realizar o trabalho.

Métodos ABAKABA e EVALFRI

O método de avaliação analítica do trabalho (ABAKABA) foi desenvolvido na Suíça em 1996. O método ABAKABA deve ser utilizado conjuntamente com um instrumento de diagnóstico conhecido como VIWIV (Eu ganho o que mereço?). É dirigido a mulheres que consideram que ganham menos do que um colega do sexo masculino por um trabalho comparável. Os métodos ABAKABA e VIWIV podem ser usados para todas as categorias profissionais numa organização, desde administrativas às manuais, independentemente do nível ou conteúdo. O método EVALFRI é uma adaptação do método ABAKABA, encomendado pelo Conselho de Estado de Friburgo, para aplicar aos funcionários públicos.

ISOS - um método de avaliação do trabalho sem enviesamento de género

Este método foi desenvolvido em 2003, pela Universidade Politécnica da Catalunha, em cooperação com várias universidades europeias, a pedido do Departamento dos Assuntos das Mulheres do Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais de Espanha (*Instituto de la Mujer*). O método ISOS é um sistema de avaliação do trabalho informatizado, de fácil utilização e é compatível com os programas de *software* mais comuns. O ISOS atribui pontos aos postos de trabalho analisados com base nas respostas dadas a um questionário de perguntas fechadas. O *Instituto de la Mujer* disponibiliza o acesso gratuito à versão em espanhol do ISOS.

NJC JES - Sistema misto de Avaliação dos postos de trabalho do Conselho Nacional

Este método foi desenvolvido por representantes de organizações de empregadores e de trabalhadores através de conselhos nacionais para ser aplicado nas administrações locais do Reino Unido. Este sistema aplica-se a todas as profissões numa organização e baseia-se na atribuição de pontos.



© ITCILO/M. Montésano

Num método de avaliação do trabalho não discriminatório os valores atribuídos são explícitos e equilibrados de modo a não favorecer nem os “postos de trabalho masculinos” nem os “postos de trabalho femininos”. Ele garante um sistema de remuneração transparente no âmbito do qual os postos de trabalho que têm os mesmos pontos recebem a mesma remuneração, independentemente do sexo. A aplicação de um método de avaliação do trabalho implica diferentes fases. O enviesamento de género deve ser detetado e eliminado em cada uma. Descrevem-se a seguir essas fases.

FASES DA AVALIAÇÃO ANALÍTICA DO TRABALHO SEM ENVIESAMENTO DE GÊNERO⁴⁰



1. *Estabelecer e formar uma comissão de avaliação dos postos de trabalho ou da equidade salarial.* Normalmente é criada uma comissão no local de trabalho para pôr em prática um processo de avaliação do trabalho. Ela deve ter um número igual de homens e de mulheres. As mulheres não devem todas ocupar postos de trabalho subalternos. Os homens não devem todos ocupar cargos de gestão. Deve haver um número igual de trabalhadores e de gestores. A comissão deve receber formação nos aspetos técnicos do método de avaliação do trabalho utilizado, na discriminação salarial em razão do sexo e em conceitos relacionados com a igualdade de remuneração.

2. *Selecionar os postos de trabalho a avaliar e comparar.* Isso requer a identificação dos de predominância feminina e dos de predominância masculina. Um critério fundamental é a proporção de mulheres ou de homens que ocupam um determinado posto de trabalho. Um posto de trabalho em que mais de 60% dos efetivos é de um ou outro sexo é muitas vezes considerado como de predominância feminina ou masculina. Todos os postos de trabalho - sejam a tempo parcial ou a tempo completo, temporários ou permanentes - devem ser incluídos. Nos setores de elevada predominância feminina, pode não haver postos de trabalho de predominância masculina. Uma forma de resolver esta situação consiste em observar as iniciativas de equidade salarial adotadas a nível do setor ou as ações que foram tomadas por comissões setoriais. Nalguns casos foi utilizado um comparador hipotético.⁴¹

3. *Selecionar o método de avaliação.* Os métodos analíticos são melhores para identificar e corrigir a discriminação em matéria de remuneração entre homens e mulheres e para promover a igualdade. Uma vez escolhido o método, devem ser identificados os fatores e os subfatores ou exigências do trabalho que devem cobrir adequadamente os aspetos ignorados dos trabalhos “femininos”. Todos os aspetos relevantes dos postos de trabalho “masculinos” e “femininos” devem ser descritos, porque apenas aquilo que é identificado é medido.

4. *Ponderar cada fator.* A cada fator corresponde uma avaliação na grelha de ponderação com diferentes níveis de intensidade ou frequência. Nem todos os fatores são igualmente importantes para a atividade de uma empresa, e a sua ponderação deve refletir essas diferenças. A ponderação deve ser transparente e sem enviesamento de género.

5. *Reunir informações relacionadas com os postos de trabalho a avaliar.* O conteúdo a ser avaliado deve ser conhecido. A informação pode ser obtida a partir de descrições formais do trabalho, de questionários e/ou de entrevistas com as pessoas que os ocupam. As perguntas devem ser adaptadas aos de predominância feminina e aos de predominância masculina. As pessoas que os ocupam, assim como os supervisores, devem estar envolvidas na recolha

dos dados e ambas as partes devem confirmar as informações. As eventuais divergências devem ser discutidas e resolvidas.

6. Analisar os resultados. Com base tanto na informação recolhida como no conjunto dos fatores, subfatores acordados e correspondentes grelhas de ponderação, a comissão elabora a descrição das tarefas dos postos de trabalho avaliados.

7. Determinar o valor dos postos de trabalho. Os pontos são então atribuídos aos postos de trabalho analisados, de acordo com a descrição de funções revista e a ponderação dos fatores. Estes pontos são agrupados por intervalos.

8. Analisar e corrigir os resultados da avaliação. Uma vez concluído o trabalho de avaliação e o cálculo dos pontos, os resultados da avaliação devem ser analisados. Trata-se de verificar se existem diferenças sistemáticas no modo como os postos de trabalho “masculinos” e “femininos” foram pontuados e o seu nível salarial.

A OIT desenvolveu um guia passo-a-passo para uma avaliação do trabalho sem enviesamento de género tendo em vista a igualdade de remuneração, que proporciona mais detalhes e orientações práticas sobre este tema (ver Anexo 1).

4. O que é necessário para que um método de avaliação do trabalho tenha sucesso?

Os principais elementos de um método de avaliação do trabalho bem sucedido são:

- Participação de todas as partes interessadas em todas as fases da implementação da equidade salarial. É um aspeto fundamental para melhorar a compreensão e a aceitação da equidade salarial por parte da gestão e dos trabalhadores
- Formação de todas as partes interessadas. É essencial para assegurar a fluidez do processo e a solidez dos resultados.



© ILOM, Crozet

- ☑ **Transparência.** É crucial para reforçar a confiança do pessoal no processo e garantir que todas as partes exercem eficazmente as suas funções.
- ☑ **Comunicação** para que todos os empregados, mesmo aqueles cujos postos de trabalho não vão ser avaliados, sejam informados sobre a razão de ser, os métodos, as fases e os resultados esperados da implementação da equidade salarial.
- ☑ **Apoio a um ambiente favorável** à implementação da equidade salarial no local de trabalho, nomeadamente através: da publicação de guias e de outros materiais de apoio à formação, oferta de formação, campanhas de sensibilização sobre a discriminação salarial em razão do sexo, aconselhamento às organizações de trabalhadores e de empregadores e a criação de comissões de equidade salarial ou gabinetes de mediadores (Provedores).
- ☑ **Comissões setoriais**, que podem ser especialmente úteis quando estão envolvidas pequenas e médias empresas (PME). Estas comissões podem preparar os métodos de avaliação do trabalho e questionários associados, assim como módulos de formação e guias para setores específicos, bem como reduzir os custos administrativos da implementação da equidade salarial, incluindo os honorários de consultoria na matéria.



© ILO/M. Crozet

Notas

- ³⁴ *Giving globalization a human face*, op. cit., parágs. 695, 700.
- ³⁵ *Committee of Experts, General Observation on Convention No. 100*, publicado em 2007.
- ³⁶ Os métodos de avaliação globais ou de ordenação não são precisos e é difícil utilizá-los quando há mais de dez categorias profissionais. Para além disso, a comparação e a classificação tem de ser repetida cada vez que uma nova categoria profissional é introduzida. O julgamento dos avaliadores é fortemente influenciado pelo valor tradicional do posto de trabalho. Ver *Pay Equity Task Force: Pay equity: A new approach to a fundamental right, Final report 2004*, Ottawa, Canada.
- ³⁷ Ainda que o *Hay-Guide-Chart-Profile-Method* tenha ajudado a identificar a existência de discriminação em razão do sexo e de preconceitos na avaliação do trabalho realizado pelas mulheres, o método apresenta enviesamentos de género. Valoriza muito as competências, os esforços mentais e a responsabilidade privilegiando as funções mais elevadas onde predominam os homens e ignora aspetos tais como o cuidado e a responsabilidade por outras pessoas que caracterizam os postos de trabalho desempenhados pelas mulheres. Ver Ch. Katz e Ch. Baitsch: *L'égalité des salaires en pratique: deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes: ABAKABA et VIWIV* (Geneva, vdf and Georg Editeur, 1996), p. 27.
- ³⁸ Adaptado de J. Burns: *Job evaluations for unions, Seminar March 2005*.
- ³⁹ Ver A. Harriman e C. Holm: *Steps to Pay Equity: An easy and quick method for the evaluation of work demands* (Stockholm, Equal Opportunities Ombudsman, 2001); Ch. Katz e Ch. Baitsch: *L'égalité des salaires en pratique: deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes: ABAKABA et VIWIV*, op. cit.; S. Hastings: *Pay inequalities in local government*, submission by Sue Hastings to Local Government Pay Commission on behalf of the Trade Union side. Ver www.unison.org.uk/acrobat/B823.pdf; *Pay Equity Task Force: Pay equity: A new approach to a fundamental right*, op. cit.
- ⁴⁰ Ver ILO: *Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide*, (Geneva, 2008); ILO: *Equality at work: Tackling the challenges, Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Geneva, 2007. [Estão ambos disponíveis em português respetivamente em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/guia_igualdade_salarial.pdf e http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdade_07.pdf
- ⁴¹ Por exemplo na Áustria e no Canadá (Québec): Ver *Giving globalization a human face*, op. cit., parág. 699.



© ILO/M. Crozet



A fixação dos salários e a igualdade salarial

1. Que modelo de fixação dos salários é relevante para a igualdade salarial?

A fixação de salários pode ser feita, fundamentalmente, através de quatro formas. Cada uma desempenha um papel na promoção da igualdade de remuneração, e que pode passar por:

- i. fixação de salários centralizada pelo governo ou pelas instituições governamentais;
- ii. negociação coletiva;
- iii. arbitragem por tribunais de trabalho ou por outros organismos, e
- iv. acordo entre o empregador e o trabalhador.

Muitas vezes, existem na economia formal sistemas híbridos, através dos quais os salários mínimos são estabelecidos por legislação ou através de arbitragem, e os salários acima desse nível são definidos através de negociação coletiva. Independentemente do sistema de fixação de salários que existe, a igualdade de remuneração deve ser uma componente integrante do sistema.

2. Qual é o papel do salário mínimo?

A centralização da fixação de salários é muitas vezes utilizada para determinar o salário mínimo. A política de salário mínimo estabelece um piso mínimo para a tabela salarial para proteger os salários mais baixos. Uma vez que as mulheres estão desproporcionalmente representadas entre os trabalhadores com baixos salários,⁴² são elas quem mais beneficia com essa política. Ao fixar salários comparáveis para postos de trabalho que são afetados pela segregação sexual e que se encontram em diferentes locais de trabalho, a política de salário mínimo pode contribuir para corrigir a discriminação em razão do sexo no conjunto das estruturas globais dos salários. A fim de maximizar o impacto do salário mínimo sobre a igualdade de género, a cobertura tem que ser ampla. Por outras palavras, as indústrias e os setores em que se verifica uma concentração de mulheres não devem ser excluídos da aplicação da taxa de cobertura geral do salário mínimo nacional e quando são definidas a nível da indústria ou por profissão. Os postos de trabalho e setores em que

prevalecem as mulheres devem ser cobertos pelo salário mínimo. É igualmente importante que a fixação do salário mínimo seja a um nível justo e de aplicação efetiva.⁴³

A Convenção (Nº 100) refere-se a “todo o sistema de fixação da remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação”, como um dos meios para aplicar o princípio da igualdade de remuneração.⁴⁴ Em muitos países, “o sistema de fixação da remuneração” envolve a fixação do salário mínimo. A fixação e a aplicação do salário mínimo é um meio importante para aplicar a convenção. Estudos mostraram que o salário mínimo pode contribuir para reduzir as desigualdades salariais entre homens e mulheres, se for fixado a um nível adequado e se for regularmente revisto e ajustado.

No **Reino Unido**, a Comissão dos Baixos Salários (*Low Pay Commission*) concluiu que, ao diminuir a diferença salarial entre homens e mulheres, o salário mínimo teve um maior impacto na remuneração das mulheres, desde a lei de 1970 sobre igualdade salarial.⁴⁵ Em 2009, no Reino Unido, as mulheres representavam dois terços dos trabalhadores que ocupavam empregos remunerados com o salário mínimo.⁴⁶ Um estudo da **OCDE** constatou que os salários mínimos diminuíam a diferença salarial entre homens e mulheres, porque há uma tendência para a sobrerrepresentação das mulheres nos postos de trabalho que estão na base da tabela salarial.⁴⁷

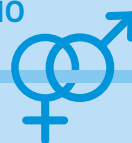
A **Convenção (Nº 131), sobre a Fixação do Salário Mínimo**, de 1970 e respetiva Recomendação (Nº 135) dão orientações sobre a fixação dos salários mínimos. A Recomendação enumera as modalidades possíveis de fixação dos salários para determinar o salário mínimo:

- Através da lei;
- Por decisão da autoridade competente, com ou sem disposição formal para levar em conta as recomendações de outros organismos;
- Através de decisões tomadas por comissões ou por conselhos de salários;
- Através de tribunais do trabalho ou através de tribunais especializados;
- Por decisões que conferem força de lei às disposições das convenções coletivas.

No âmbito da Convenção (Nº 100) são claramente proibidos salários diferentes para homens e mulheres. As designações dos postos de trabalho que indicam o sexo da pessoa que o ocupa (por exemplo, *camareira* e *barman*) devem ser evitadas, uma vez que reforçam os estereótipos segundo os quais alguns devem ser ocupados por homens ou por mulheres. É conveniente utilizar uma terminologia neutra para evitar esses estereótipos.

Quando são definidos salários mínimos por setor e profissão, a sub-classificação discriminatória do trabalho em setores e profissões dominados por mulheres deve ser avaliada e corrigida. Devem ser postos em prática mecanismos para garantir que essa situação não se reproduz no futuro. Em razão da contínua tendência em subestimar o trabalho realizado pelas mulheres, os estereótipos de gênero levam a que sejam definidas tabelas salariais mínimas para essas profissões e setores que não refletem o valor do trabalho realizado. A igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor deve ser uma preocupação que se deve ter ao longo de todo o processo de fixação do salário mínimo, nomeadamente analisando e comparando o conteúdo do posto de trabalho em questão com base em critérios objetivos.

TRABALHADORAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS: ASSEGURAR QUE ESTÃO COBERTOS PELO SALÁRIO MÍNIMO



O trabalho doméstico está entre as profissões com as remunerações mais baixas em qualquer mercado de trabalho. Os baixos níveis de educação das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos explicam, em parte, os baixos salários, mas a subavaliação do trabalho doméstico em razão do sexo e a discriminação salarial desempenham, também, um papel nesta matéria. Segundo estimativas recentes da OIT, cerca de 83% dos trabalhadores domésticos em todo o mundo são mulheres.

Em grande medida, o trabalho doméstico envolve tarefas que as mulheres sempre assumiram em casa sem remuneração, tais como limpar, cozinhar, fazer compras, cuidar dos filhos, de idosos ou de outros membros da família. A subvalorização do trabalho doméstico está relacionado com o facto de que as competências não são reconhecidas como deviam e a remuneração fixada com base em perceções de que essas competências são inatas e não são adquiridas através da experiência ou da formação prática ou em exercício.⁴⁸

Reconhecendo que a fixação do salário mínimo é um instrumento adequado para resolver o problema dos baixos salários das trabalhadoras e trabalhadores domésticos e a discriminação salarial associada, tendo em vista o seu baixo nível de sindicalização e o fraco poder de negociação, a **Convenção (Nº 189) sobre trabalhadoras e trabalhadores domésticos**, de 2011, apela a que sejam adotadas “medidas para assegurar que as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos sejam abrangidos pelo salário mínimo quando existe, e que a remuneração seja estabelecida sem discriminação baseada no sexo.” (artigo 11).

No **Chile**, desde 1 de março de 2011, as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos têm direito ao salário mínimo nacional. Isto é resultado do aumento gradual do salário mínimo para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, que havia sido previamente fixado em 75% do nível salarial geral.

Em **Portugal**, o salário mínimo para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos foi gradualmente aumentando até que, em 2004, foi estabelecido pela primeira vez um salário mínimo nacional único, alinhando o nível salarial das trabalhadoras e trabalhadores domésticos com o das outras categorias profissionais.

Na **Suíça**, um estudo preparatório encomendado pelo governo comparou a remuneração das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos com a de setores com características e qualificações similares. O estudo mostrou que 8,8% das diferenças salariais não podiam ser justificadas por características objetivas e observáveis, tais como a idade ou nível de ensino. Assim, foi adotado a nível federal em 2010 um salário mínimo para o setor do trabalho doméstico.



© ILON. Asselran

3. Qual é o papel da negociação coletiva?

Em muitos países, a negociação coletiva é o principal meio para determinar as condições de trabalho, incluindo a remuneração. A negociação coletiva e os acordos coletivos são cruciais para promover a igualdade de remuneração e assegurar a sua implementação na prática. A negociação coletiva foi, também, identificada como um fator importante na redução das diferenças salariais entre homens e mulheres.⁴⁹

Sempre que a lei não reflete plenamente o princípio de salário igual para trabalho de igual valor, as convenções coletivas podem garantir que o princípio é aplicado. Mesmo quando este princípio está consagrado na legislação, os acordos coletivos podem proporcionar uma monitorização e aplicação mais eficiente e acessível. A negociação também pode ser utilizada para abordar diretamente as desigualdades salariais e os problemas dos baixos salários, através dos ajustamentos dos níveis de remuneração.

A Convenção (Nº 98), sobre Direito de Organização e Negociação Coletiva, de 1949 prevê a criação de um mecanismo para a promoção e estímulo da negociação coletiva para regular as condições de trabalho, através de acordos coletivos.

De acordo com a **Convenção (Nº 154) sobre Negociação Coletiva**, de 1981 o termo “negociação coletiva” refere-se a todas as negociações que têm lugar entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, por um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores, por outro, para:

- determinar as condições de trabalho e termos do emprego; e/ou
- regular as relações entre empregadores e trabalhadores; e/ou
- regular as relações entre empregadores ou as suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores.

As convenções coletivas são expressamente mencionadas na Convenção (Nº 100), como forma de implementar a Convenção em geral, e no contexto do desenvolvimento de métodos de avaliação do trabalho.⁵⁰

A negociação coletiva é o processo de negociação entre empregadores ou suas organizações e as organizações de trabalhadores sobre qualquer assunto relacionado com as condições

de trabalho ou qualquer outra área de interesse mútuo. Quando não está diretamente envolvido como empregador, o governo pode desempenhar um papel de facilitador neste processo.

O governo pode promover a negociação coletiva:⁵¹

- facilitando o estabelecimento e o desenvolvimento voluntário, livre e independente de organizações representativas de empregadores e de trabalhadores;
- garantindo que essas organizações são reconhecidas pela negociação coletiva;
- estabelecendo critérios objetivos para determinar que organizações têm o direito de participar na negociação coletiva, com base na sua representatividade e em consulta com as organizações de trabalhadores e de empregadores;
- estabelecendo mecanismos para promover e facilitar a negociação coletiva;
- permitindo que a negociação coletiva tenha lugar a qualquer nível, incluindo a nível do estabelecimento, da empresa, do setor de atividade, indústria ou ao nível regional ou nacional;

Na **Bélgica**, um acordo coletivo sobre igualdade salarial entre homens e mulheres foi alargado por decreto real, estabelecendo que todos os setores e empresas devem rever e adaptar os seus sistemas de classificação profissional (seleção e ponderação dos critérios, conversão dos valores em remuneração).

O governo da **Islândia** e a Confederação dos Universitários concordaram, que a eliminação da diferença salarial entre homens e mulheres, constitui um objetivo explícito da negociação coletiva. Em consequência, foi negociada uma grelha salarial única para eliminar a discriminação na remuneração relativa ao pagamento de horas extraordinárias e de benefícios sociais. Foram também negociadas convenções coletivas, entre 15 sindicatos e o município de Reykjavik, que contêm disposições relativas à avaliação do trabalho.

Em **Singapura**, o governo e os parceiros sociais publicaram uma Declaração Tripartida sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres que realizam trabalho de igual valor. No âmbito de um acordo tripartido conclui-se que devem ser incluídas, nos acordos coletivos a nível da empresa, cláusulas sobre igualdade de remuneração. Esta abordagem tem sido promovida através do sítio *internet* do Tribunal de Arbitragem do Trabalho, que propõe, igualmente, uma cláusula-tipo.

- garantindo que ambas as partes, têm acesso às informações necessárias para negociar de forma construtiva;
- proporcionando formação sobre negociação coletiva como foi determinado pelas organizações de empregadores e de trabalhadores em causa;
- estabelecendo os procedimentos para a resolução de conflitos de trabalho.

O governo pode também:

- Manter uma base de dados atualizada pública sobre os acordos concluídos;
- Manter dados estatísticos atualizados sobre o número e tipo de acordos coletivos e a sua cobertura.

O governo pode, também, promover a igualdade salarial através da negociação coletiva:



© ITCILO

- como empregador, dando o exemplo, ao incluir cláusulas sobre igualdade salarial por trabalho de igual valor nos acordos coletivos do setor público;
- proporcionando um quadro jurídico para a igualdade salarial que pode ser usado pelas partes para negociar, implementar e controlar a sua aplicação através de um processo negociado coletivamente;
- através da extensão dos acordos coletivos a todos os trabalhadores e empregadores num determinado setor de atividade ou numa dada área geográfica;
- proporcionando formação sobre questões relativas à igualdade de remuneração, incluindo sobre métodos de avaliação do trabalho;
- através de outras medidas para encorajar os parceiros sociais, para tornar efetivo o princípio da igualdade salarial para homens e mulheres por trabalho de igual valor.



Notas

- ⁴² Ver ILO: *Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis*, Geneva, 2010, p. 37.
- ⁴³ Ver ILO: *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence*, Geneva, 2008, p. 52. Para reduzir as diferenças salariais e beneficiar as mulheres, os salários mínimos devem abranger todas as formas de trabalho assalariado, incluindo formas atípicas de trabalho e trabalho a domicílio. O nível do salário mínimo determina quem está em causa e em que número. O desafio consiste em defini-lo num nível que vai trazer melhorias na situação dos trabalhadores de baixos salários, sem gerar um impacto negativo sobre o emprego e a inflação. Ver J. Rodgers e J. Rubery, "*Perspectives: The minimum wage as a tool to combat discrimination and promote equality*", in *International Labour Review* (2003, Vol.142, No. 42), pp. 543-556.
- ⁴⁴ Artigo 2(2)(b).
- ⁴⁵ J. Rubery: *Pay equity, minimum wage and equality at work* (Geneva, ILO, Declaration Working Paper No. 19, 2003), p. 48.
- ⁴⁶ *Committee of Experts, United Kingdom, direct request, 2012*.
- ⁴⁷ F. Eyraud e C. Saget: *The fundamentals of minimum wage fixing* (Geneva, ILO, 2006), p. 88.
- ⁴⁸ Ver ILO: *Remuneration in domestic work* (Geneva, ILO, *Domestic Work Policy Brief No. 1*, 2011).
- ⁴⁹ Ver S. Hayter e B. Weinberg: "*Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality*", in S. Hayter (ed.): *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice* (Geneva, ILO, 2011), pp. 136-186.
- ⁵⁰ Convenção (Nº 100), Artigos 2(2)(c) e 3(2).
- ⁵¹ Ver a Recomendação (Nº 163) sobre Negociação Coletiva de 1981 e a Convenção (Nº 98) sobre Direito de Organização e Negociação Coletiva, de 1949.



© ITCLLO/R. Borgo

7



O papel do governo, das organizações de empregadores e de trabalhadores

1. Qual o papel do Governo no âmbito da Convenção (Nº 100)?

- Segundo o direito internacional, os tratados em vigor para um país devem ser aplicados de boa fé.⁵² A Constituição da OIT prevê que os membros da OIT devem tomar as medidas necessárias para tornar efetivas as disposições das convenções ratificadas.⁵³ Esta questão é da responsabilidade do governo. Escusado será dizer que, para que a igualdade de remuneração seja aplicada de forma eficaz na prática, os parceiros sociais, a saber as organizações de trabalhadores e de empregadores devem ter um papel chave.
- De acordo com a Convenção (Nº 100), cada Estado membro que a tenha ratificado deve encorajar e assegurar a aplicação do princípio da igualdade salarial por trabalho de igual valor entre homens e mulheres a todos os trabalhadores.⁵⁴ O governo tem diferentes papéis e responsabilidades na realização do direito à igualdade, que pode variar de acordo com o grau e o modo como o Governo está envolvido no processo de determinação da remuneração. A adoção, implementação e aplicação da legislação que dá expressão plena ao princípio da igualdade salarial por trabalho de igual valor são essenciais para promover e assegurar a igualdade salarial.
- O governo deve garantir a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor sempre que tenha influência direta ou indireta na fixação dos salários ou na remuneração. Esta é a situação quando o próprio governo é o empregador ou quando empresas são propriedade do Estado ou estão sob o controlo público. Isto também se aplica quando o governo pode influenciar a política salarial ou os níveis salariais por outros meios, incluindo a fixação do salário mínimo e o controlo da aplicação da legislação. Os contratos públicos também podem ser usados para garantir a implementação da igualdade salarial.⁵⁵
- Se o governo não estiver em posição de influenciar os níveis de remuneração, deve, pelo menos, promover a

aplicação do princípio de salário igual para trabalho de igual valor. Esta situação coloca-se quando a remuneração é determinada por convenções coletivas ou contratos individuais no setor privado, assim como na economia informal. Na aplicação do princípio da igualdade de remuneração o Estado não deve ter uma atitude passiva, deve tomar medidas pró-ativas.

- Os elementos chave para garantir e promover a aplicação do princípio da igualdade de remuneração de acordo com a Convenção são a obrigação de encorajar a utilização de métodos de avaliação objetiva dos postos de trabalho e cooperar com as organizações de trabalhadores e de empregadores.⁵⁶
- Os países que tenham ratificado a Convenção devem apresentar à OIT um relatório sobre as medidas tomadas para aplicar a Convenção e os resultados obtidos.⁵⁷ Esses relatórios são analisados por um grupo de especialistas independentes, a Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações da OIT. Algumas observações da Comissão de Peritos são discutidas pela Comissão tripartida sobre a Aplicação das Normas na Conferência Internacional do Trabalho, que decorre anualmente, e na qual são adotadas conclusões. No âmbito da Comissão para a Aplicação das Normas, um Estado poderá ser chamado a responder a questões colocadas pela Comissão de Peritos e pelos delegados à Conferência.

2. Qual o papel das organizações de empregadores e de trabalhadores?

Os parceiros sociais, nomeadamente as organizações de empregadores e de trabalhadores, são atores chave para alcançar a igualdade salarial a nível nacional. Nos termos da Convenção (Nº 100), o princípio da igualdade de remuneração deve ser alcançado através do diálogo social entre os parceiros sociais e o governo.⁵⁸

Cada Membro colaborará, da maneira que for conveniente, com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessados, a fim de tornar efetivas as disposições da presente convenção.

Convenção (Nº 100), Artigo 4.º

As questões da igualdade salarial podem ser abordadas de diferentes formas, inclusive através da consulta nacional tripartida sobre as normas internacionais do trabalho ou por grupos de trabalho tripartidos sobre a igualdade. Muitas vezes, os parceiros sociais têm uma participação direta nos órgãos nacionais responsáveis pela fixação de salários mínimos nacionais. Nalguns países, grupos de trabalho tripartidos têm mandatos específicos em matéria de igualdade de remuneração. Os parceiros sociais e o governo devem promover a igualdade salarial na negociação coletiva e a nível da empresa. Os métodos de avaliação do trabalho devem ser desenvolvidos ou encorajados através de um acordo entre os governos e as organizações de empregadores e de trabalhadores.

Na **Suécia**, tendo-se constatado que as mulheres predominavam nos setores em que o salário mínimo era mais baixo, os parceiros sociais concordaram com o aumento do salário mínimo através da negociação coletiva.⁶⁰

No **Uruguai**, a Comissão Tripartida de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento no Emprego (CTIOTE) recomendou que fosse incluída uma cláusula de igualdade nas reuniões das comissões de salários (órgãos tripartidos setoriais que estabelecem os salários mínimos para cada categoria profissional). Segundo esta cláusula, as partes concordaram em promover a Convenção (Nº 100) e incluir, em futuros acordos, cláusulas com o objetivo da aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. O governo declarou que, em resultado dessas medidas, o número de acordos coletivos que incluem este tipo de cláusulas triplicou.⁶¹

Tanto as organizações de trabalhadores como as organizações de empregadores beneficiam com a igualdade salarial. Para as organizações de trabalhadores, apoiar a igualdade salarial para os seus membros é a demonstração clara de que mulheres e homens são representados e considerados da mesma forma. A igualdade de remuneração afeta um grande número de membros e constitui um excelente tema à volta do qual se pode mobilizar pessoas e organizar campanhas. Para as organizações de empregadores, mais uma vez, a igualdade salarial tem uma vasta aplicação. A ação por parte



© ITCILO/R. Borgo

dos empregadores em favor da igualdade salarial pode ter o efeito de melhorar a sua imagem, tanto a nível nacional quanto a nível internacional, e ajudá-los a recrutar melhor, a serem mais produtivos e a melhorar a satisfação dos trabalhadores assim como as relações de trabalho.⁵⁹

O salário mínimo. Os parceiros sociais desempenham, muitas vezes, um papel fundamental na fixação de salários mínimos e podem ter um papel essencial na revisão do mecanismo tendo em vista a necessidade de promover e garantir a igualdade salarial. O acesso à informação sobre o impacto das remunerações salariais mínimas nos homens e nas mulheres e o valor do trabalho com base em critérios objetivos é fundamental para determinar salários mínimos que promovam a igualdade salarial.

A negociação coletiva. Para que as organizações de trabalhadores e de empregadores possam negociar a favor da igualdade salarial, devem ter acesso aos dados relativos aos salários e compreender o princípio da igualdade de remuneração, assim como as disposições aplicáveis da legislação nacional. Podem negociar quanto ao método de avaliação dos postos de trabalho e quais são abrangidos. Decidir se será criada uma comissão de igualdade salarial e determinar a forma como ela funcionará. As organizações poderão, também considerar os ganhos de eficiência obtidos através da racionalização dos sistemas de classificação profissional para compensar os aumentos salariais, e deverão garantir que nenhum trabalhador receberá menos em resultado do processo de avaliação dos postos de trabalho. Será necessário negociar o calendário, a natureza da formação e os conhecimentos necessários para a implementação do processo de avaliação dos postos de trabalho. Devem também ser analisados os acordos coletivos existentes para garantir que eles, direta ou indiretamente, não conduzam à discriminação salarial.

Auditorias no local de trabalho. As auditorias voluntárias ou obrigatórias no local de trabalho sobre a igualdade de remuneração estão a tornar-se cada vez mais comuns. Estas auditorias podem permitir avaliar a amplitude das desigualdades na remuneração no quadro de um processo de negociação. Em muitos países, uma abordagem conjunta, envolvendo representantes dos trabalhadores e dos empregadores, provou ser eficaz, em muitos países, no desenvolvimento e implementação de auditorias sobre a remuneração.⁶²

Estabelecer alianças. As organizações de trabalhadores e de empregadores podem progredir no campo da equidade salarial se se aliarem a diferentes grupos na comunidade em geral. As organizações de direitos humanos, organizações comunitárias, de desenvolvimento económico e de direito são muitas vezes fontes de

informação e apoio valiosos, bem como os grupos que representam as mulheres. Os contactos nos *media* e nos fóruns da comunidade também podem dar origem a importantes apoios.

Mobilização dos membros. A organização e mobilização dos membros dos sindicatos para o tema da igualdade de remuneração exige preparação e ações específicas. Os líderes sindicais, em consulta com os membros e os potenciais membros, podem elaborar um plano de ação que contenha os seguintes elementos de acordo com as circunstâncias nacionais:

- Informação dos delegados no local de trabalho;
- Redação e distribuição de material escrito aos membros;
- Planeamento das reuniões dos membros sobre a questão (num tempo e lugar adequado para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores a tempo parcial e aqueles que têm responsabilidades familiares);
- Uso adequado de tecnologias de comunicação, tais como: *internet*, televisão, rádio, redes sociais ou *SMS*, dependendo do conteúdo e do público alvo;
- Conceção e afixação de cartazes;
- Redação de comunicados de imprensa e entrevistas nos *media*;
- Formação de uma equipa nos conceitos e métodos associados com a igualdade salarial.

Se todas estas ações puderem ser realizadas em colaboração com as organizações de empregadores, serão mais eficazes. Da mesma forma, se puderem contar com o apoio de outros sindicatos, incluindo a federação ou confederação sindical central, existem maiores probabilidades de serem bem sucedidas.

Desenvolvimento de uma estratégia de equidade salarial. Relacionar elementos do planeamento numa estratégia bem-sucedida, pode implicar em primeiro lugar, considerar as experiências e os recursos de outras organizações. A Internacional dos Serviços Públicos (ISP), por exemplo, tem apoiado muitas das suas organizações filiadas nacionais a organizar campanhas sobre equidade salarial. No sítio

internet da ISP podem ser consultados vários estudos, bem como recursos passíveis de ser utilizados na formulação de estratégias.⁶³

Também deve ser definido, o público alvo, a duração e os recursos destinados a cada fase da estratégia.

- *Definir bem o público alvo* para assegurar que a mensagem é corretamente enviada para o destinatário certo.
- *Calendarização*, significa uma sequência de ações que dependem umas das outras.
- *Recursos humanos, materiais e financeiros* – que serão necessários para apoiar uma estratégia bem dirigida por etapas.
- A título de exemplo, uma sequência estratégica pode implicar:
 - (1) investigação sobre a situação nacional;



- (2) sensibilização dos membros para a igualdade salarial através de reuniões de delegados no local de trabalho;
- (3) pedido de apoio do centro nacional;
- (4) realização de consultas sobre o assunto com o governo e com as organizações de empregadores;
- (5) procura de apoio externo junto de organizações de direitos humanos e das comunidades;
- (6) lançamento de campanhas publicitárias;
- (7) apresentação de reivindicações junto dos empregadores;
- (8) negociações com os empregadores com os quais existe maior possibilidade de sucesso;
- (9) continuação das negociações com outros empregadores, e;
- (10) Arquivamento de autos quando as negociações falharam, continuando a envolver os membros e a dialogar com eles em cada fase.





No **Chipre**, o Ministério do Trabalho e da Segurança Social, em colaboração com os parceiros sociais, elaborou um projeto que incluiu medidas concretas para reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres, a ser implementado entre 2009 e 2013. Algumas dessas medidas incluem o estabelecimento de um mecanismo de inspeção eficaz para controlar a aplicação da legislação em matéria de igualdade de remuneração, elaboração de manuais e guias que servirão como instrumentos para investigar casos de desigualdade no emprego, programas de formação para sindicatos e organizações de empregadores, medidas para eliminar a segregação profissional e setorial, intervenções para encorajar a conciliação entre o trabalho e a vida familiar e medidas para eliminar os estereótipos de género na educação.

No **Japão**, o governo criou um grupo de trabalho, composto por representantes dos trabalhadores e dos empregadores para analisar as diferenças de remuneração entre homens e mulheres. Na sequência do relatório deste grupo, em 2003, o governo publicou diretrizes para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres. Estas diretrizes foram recentemente analisadas e revistas, em consultas entre os representantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores, no âmbito da Sub Comissão da igualdade de oportunidades no emprego.⁶⁴

Na **Jordânia** foi criado, em 2011, um Comité Diretor Nacional sobre equidade salarial. O Comité é co-presidido pelo Ministério do Trabalho e pela Comissão Nacional para as mulheres, e é composto por representantes de organizações de trabalhadores e de empregadores, bem como de organizações da sociedade civil. O comité é responsável por promover a cooperação entre os seus membros na implementação de um plano de ação nacional para a igualdade de remuneração e por coordenar as atividades para alcançar a equidade salarial.

Na **República da Coreia**, nos termos da lei sobre a igualdade profissional e apoio à conciliação entre trabalho e família, o Ministro do Trabalho pode, por recomendação dos trabalhadores e da direção, nomear “inspetores honorários da igualdade profissional”, tendo em vista promover igualdade no local de trabalho.

Na **Lituânia**, o Conselho Tripartido aprovou uma “Metodologia de avaliação dos postos de trabalho e dos cargos” para utilização das empresas e das organizações. Um dos objetivos da metodologia é reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres. Em junho de 2005, foi assinado, por organizações de trabalhadores e de empregadores, um acordo sobre a sua aplicação.

A metodologia foi apresentada em reuniões tripartidas, e depois publicada sob a forma de brochura e no sítio *internet* do Conselho.

O Ministro dos Assuntos Sociais e do Emprego dos **Países Baixos** instituiu um grupo de trabalho intitulado “A igualdade salarial funciona” [*Equal pay works*], cujo mandato é promover, junto do público, a igualdade de remuneração. O grupo é composto por representantes das organizações de trabalhadores e de empregadores. No seu relatório de fevereiro de 2007, o grupo de trabalho formulou recomendações para reforçar o respeito pela legislação e para abordar as desigualdades de remuneração através da negociação coletiva.

Em **Portugal**, a cooperação tripartida para a igualdade de remuneração no setor da restauração permitiu desenvolver um novo método de avaliação dos postos de trabalho. O setor da restauração em Portugal caracteriza-se por pequenas empresas, baixos salários, reduzida produtividade, bem como uma rotação do pessoal e um absentismo elevados, especialmente entre as trabalhadoras. Em razão dos baixos salários e dos ritmos de trabalho, o setor tem dificuldade em atrair trabalhadores nacionais jovens. Um número crescente de trabalhadores migrantes jovens, principalmente em situação irregular, entrou neste setor, provocando ainda mais a tendência para baixar os salários. Esta situação preocupava os sindicatos, os empregadores e o governo, pelo que se associaram para abordar estas questões através de um projeto financiado pela Comissão Europeia^{NT}. Foi constituído um grupo de trabalho tripartido com a assistência técnica da OIT para desenvolver um método de avaliação dos postos de trabalho para o setor. Dois anos mais tarde, o método de avaliação do trabalho foi testado e aprovado pelas partes ao mais alto nível. O método de avaliação dos postos de trabalho tem como objetivo ajudar a negociação salarial a estabelecer sistemas de remuneração transparentes e sem enviesamento de género e a atualizar o sistema de classificação das categorias profissionais do contrato coletivo de trabalho cujo conteúdo funcional tem 30 anos.

^{NT} Projeto EQUAL, Revalorizar o trabalho para promover a igualdade, acessível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_equal_pt.htm

3. Como melhorar a cooperação entre governo e parceiros sociais?

A cooperação entre o governo e as organizações de trabalhadores e de empregadores para promover a sua participação ativa depende do sistema de relações laborais de cada país. No entanto, existem vários tipos de cooperação, nomeadamente:

- discussões sobre a aplicação da Convenção (Nº 100), através de consultas tripartidas nacionais, bem como questões levantadas pelos órgãos de supervisão da OIT;
- consulta e participação das organizações de trabalhadores e de empregadores nas decisões quanto à determinação do salário mínimo;
- incentivo à participação de representantes de trabalhadores e de empregadores no trabalho das instituições nacionais especializadas responsáveis pela promoção da igualdade;
- estabelecimento de grupos de trabalho tripartidos, grupos de trabalho ou comités diretores para que estes apresentem recomendações ao governo sobre a igualdade de remuneração;
- apoio técnico, financeiro ou outro a iniciativas sobre a igualdade salarial por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores;
- disponibilização de formação, instrumentos e materiais para trabalhadores, empregadores e suas organizações;
- garantia de que a igualdade de remuneração será discutida na negociação coletiva no setor público;
- análise da equidade salarial por setor;
- atribuição às organizações de empregadores e de trabalhadores da faculdade de apresentação de reclamações relativamente à igualdade de remuneração;
- envolvimento das organizações de trabalhadores e de empregadores nos mecanismos de acompanhamento e de controlo da aplicação.



© ILO/Jared J. Kohler

Notas

- ⁵² Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, 1969, Artigo 26°.
- ⁵³ Artigo 19° (5)(d) da Constituição da OIT.
- ⁵⁴ Artigo 2° (1) da Convenção (N° 100).
- ⁵⁵ Ver Recomendação (N° 90) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951, Parág. 2(c).
- ⁵⁶ Convenção (N° 100), Artigos 3 e 4.
- ⁵⁷ Artigo 22 da Constituição da OIT.
- ⁵⁸ Convenção (N° 100), Artigo 4°; Recomendação (N° 90) sobre Igualdade de Remuneração de 1951, Parágs. 1, 2 e 4 referem-se às consultas com os parceiros sociais; o Parág. 3 prevê que a informação deve ser fornecida aos parceiros sociais; o Parág. 5 prevê o acordo sobre a avaliação do trabalho.
- ⁵⁹ Ver também Parte I.
- ⁶⁰ Ver ILO: *Equality at work: The continuing challenge, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Geneva, 2011.
- ⁶¹ Ver *Committee of Experts, Uruguay, observation, published 2010; direct request*, 2012.
- ⁶² Ver *Giving globalization a human face*, op. cit., parágs. 723-724.
- ⁶³ Ver <http://www.world-psi.org>
- ⁶⁴ Ver *Giving globalization a human face*, op. cit., parág. 726.
- ⁶⁵ Nomeadamente a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN), a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESATH), a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), o Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).



© ILO/M. Crozet

8



**Medidas para promover
e garantir a igualdade de
remuneração**

1. Que estratégia utilizar para alcançar a equidade salarial?

A Convenção (Nº 100) permite que cada país incentive e assegure a igualdade de remuneração do modo mais adequado ao seu contexto nacional. Embora as modalidades de aplicação sejam flexíveis, o princípio da igualdade de remuneração deve ser respeitado e as medidas adotadas devem ser eficazes. A este respeito, a Convenção identifica a avaliação objetiva dos postos de trabalho e a cooperação com os parceiros sociais como elementos chave de qualquer estratégia nesta área.

Com base nas disposições da Convenção (Nº 100) e experiência na sua aplicação, uma estratégia para promover e assegurar a igualdade de remuneração pode incluir as fases apresentadas na caixa em baixo. É essencial consultar os parceiros sociais e dialogar com eles em todas as fases.

AS TRÊS FASES PRINCIPAIS PARA A IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO

Fase 1	Fase 2	Fase 3
Dialogar com os parceiros sociais	Dialogar com os parceiros sociais	Dialogar com os parceiros sociais
Promover a sensibilização para as diferenças de remuneração entre homens e mulheres	Adotar e aplicar a legislação	Avaliar os progressos
Melhorar o conhecimento sobre o princípio da igualdade de remuneração por um trabalho de igual valor	Encorajar a avaliação objetiva dos postos de trabalho	Adaptar as medidas segundo as necessidades
Fazer da igualdade de remuneração um objetivo de política nacional		

(i) Promover a sensibilização para as diferenças de remuneração entre homens e mulheres

Pensa-se muitas vezes que a discriminação salarial em função do sexo é um assunto do passado. Estas perspetivas devem-se, muitas vezes, à crença errada de que existe igualdade de remuneração, uma vez que foram suprimidas tabelas salariais diferentes para homens e para mulheres que executam as mesmas tarefas. Na verdade, as diferenças salariais relacionadas com a discriminação em razão do sexo no emprego, incluindo salários diferentes para um trabalho de igual valor continuam a existir. Sensibilizar para a diferença de remuneração entre homens e mulheres e para as suas causas é um importante ponto de partida para incentivar a igualdade de remuneração. Para tal podem identificar-se as seguintes medidas:

- melhorar a disponibilização de dados estatísticos sobre a remunerações, desagregados por sexo;
- promover, incentivar e apoiar a investigação sobre a diferença de remuneração entre homens e mulheres, incluindo as suas causas e evolução;
- assegurar que a redução da diferença de remuneração entre homens e mulheres seja uma medida explícita no contexto da promoção da igualdade de género;
- apoiar a realização de inquéritos sobre salários;
- assegurar que as informações sobre a diferença salarial entre homens e mulheres cheguem ao público, aos responsáveis e decisores políticos nos domínios do emprego e da economia, ao governo e à sociedade civil.

(ii) Melhorar o conhecimento sobre o princípio da igualdade de remuneração por um trabalho de igual valor

O conteúdo, âmbito e as implicações do princípio da igualdade de remuneração devem ser claramente compreendidos para que os objetivos da igualdade de remuneração sejam alcançados. Garante-se assim que, não só as leis e as políticas adequadas entram em vigor, mas também que elas são bem aplicadas. É essencial informação específica e formação sobre igualdade salarial dirigida

aos principais grupos alvo, ou seja, funcionários na área do trabalho e emprego, o pessoal que trabalha nas instituições responsáveis pela igualdade ou por direitos humanos, os juizes, os inspetores do trabalho, os responsáveis de recursos humanos e consultores, os trabalhadores, os empregadores e as suas respetivas organizações, bem como as organizações de mulheres.

A Secretaria de Estado do Trabalho da **República Dominicana** implementou programas *ad hoc* para os empregadores e trabalhadores para os sensibilizar para a igualdade de remuneração. Estes programas incluem campanhas mediáticas, brochuras, cartazes e *workshops* direcionados, organizados conjuntamente pelo Departamento para a Igualdade de Género e pela Direção das Relações de Trabalho.

Na **Finlândia**, o Ministério da Saúde e dos Assuntos Sociais publicou brochuras detalhadas que explicam a legislação sobre a igualdade entre homens e mulheres e, em especial, as disposições em matéria de igualdade de remuneração.⁶⁶

Na **Suécia**, o Gabinete do Provedor de Justiça para a Igualdade [*Ombudsman*] publicou uma brochura relativa aos inquéritos aos salários, que explica a diferença entre trabalho igual e trabalho de igual valor e indica as medidas a pôr em prática para os inquéritos e análises sobre salários.⁶⁷

(iii) Fazer da igualdade de remuneração um objetivo de uma política nacional

A igualdade de remuneração entre homens e mulheres deveria ser um objetivo explícito das políticas nacionais e dos planos de ação. Este princípio pode ser incluído nas estratégias de redução da pobreza, nos planos nacionais de desenvolvimento, nos planos de ação nacional sobre a igualdade entre homens e mulheres, nos programas de trabalho digno por país, nos Planos Quadro das Nações Unidas de Ajuda ao Desenvolvimento (UNDAF) e nos regimes de contratação pública.

(iv) Adotar e aplicar uma legislação apropriada

A adoção, a implementação e o controlo da aplicação das disposições ou da legislação sobre a igualdade salarial em conformidade com a Convenção (Nº 100) são essenciais para promover e garantir a equidade salarial.⁶⁹ No entanto, em muitos países, a legislação ainda não integra totalmente o princípio da

igualdade salarial. Nalguns casos, a legislação prevê apenas salário igual para trabalho igual, mas não para trabalho de igual valor. Podem ainda referir-se outros exemplos de não cumprimento, a saber tabelas salariais diferentes para homens e para mulheres ou/e ainda um tratamento desigual na atribuição de benefícios ou subsídios. Apresenta-se a seguir mais informação sobre a legislação.

Nas **Honduras**, o Plano Nacional para a Igualdade e Equidade de Género prevê a criação de um mecanismo para garantir a conformidade com a Convenção (Nº 100).

Na **República da Coreia**, a lei sobre a igualdade profissional e apoio à conciliação entre trabalho e família exige que o Ministério do Trabalho estabeleça um plano de base para a igualdade em matéria de emprego, incluindo medidas relativas à igualdade de remuneração para trabalho de igual valor.

Na **Lituânia**, um dos principais objetivos do terceiro Programa Nacional de Igualdade de Oportunidades entre mulheres e homens (2010-2014) é reduzir as diferenças salariais, com especial destaque para a análise e tratamento das causas da discriminação salarial.

O Ministério da Infância e da Igualdade da **Noruega** criou a Comissão sobre Igualdade de Remuneração, que publicou em 2008 um relatório sobre género e remuneração intitulado “Género e Remuneração: factos, análises e medidas para promover a igualdade salarial.” Com base nas recomendações da Comissão e das suas consultas com os parceiros sociais, o governo elaborou um Livro Branco sobre a igualdade de remuneração que foi analisado e aprovado pelo Parlamento em abril de 2011. O Livro estabelece orientações estratégicas em diversas áreas, incluindo a transparência sobre os níveis salariais e as estatísticas relativas às remunerações e o reforço dos direitos das mães e dos pais ausentes do seu posto de trabalho, em licença parental.

A política de proteção do trabalho do Governo do **Paquistão**⁶⁸ prevê que os salários mínimos e acima do mínimo sejam pagos com base no princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por um trabalho de igual valor, previsto nas Convenções (Nº 100) e (Nº 111) da OIT sobre igualdade e não discriminação.

Na **Suíça**, a Lei Federal sobre contratos públicos prevê que uma autoridade contratante só pode adjudicar um contrato a um proponente que garanta a igualdade salarial para homens e mulheres e preveja um sistema de verificação do cumprimento deste requisito.

(v) *Promover a avaliação objetiva do trabalho*

Alguns métodos de avaliação do trabalho são mais eficazes do que outros na abordagem do enviesamento de género e da discriminação na remuneração. É, portanto, importante que os governos e os parceiros sociais promovam a elaboração e a utilização de métodos objetivos de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género. A Parte 5 contém mais informação sobre a avaliação objetiva do trabalho.

Na **Bélgica**, foram disponibilizados às empresas e aos parceiros sociais instrumentos, incluindo diretrizes para o estabelecimento de sistemas de classificação de funções sem enviesamento de género, a saber um guia prático intitulado “Classificação analítica dos postos de trabalho: uma base para uma política salarial sem enviesamento de género” e uma “Lista de verificação para a avaliação e classificação dos postos de trabalho sem enviesamento de género.”

Nos **Países Baixos**, o Ministério dos Assuntos Sociais publicou um manual de avaliação do trabalho sem enviesamento de género. Por outro lado a Comissão da Igualdade de Tratamento produziu um sistema de avaliação rápida para analisar os sistemas e as estruturas de avaliação do trabalho nas organizações e nos ministérios.

Na **Nova Zelândia**, o “instrumento de avaliação do trabalho justo” - um sistema de avaliação do trabalho sem enviesamento de género para ser utilizado nos inquéritos aos salários e para uso geral - foi especialmente concebido para facilitar um melhor reconhecimento e contribuição dos postos de trabalho de predominância feminina no desempenho dos principais setores dos serviços do Estado. *Standards New Zealand* - “norma voluntária de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género”, é um guia de referência prático, desenvolvido para assegurar que o processo de avaliação dos postos de trabalho e a remuneração têm em conta a dimensão de género.

Na **Suíça**, o *Bureau Federal* para a igualdade entre homens e mulheres disponibilizou às empresas um instrumento de auto avaliação da igualdade salarial e uma lista de especialistas em igualdade de remuneração que podem ser consultados por empresas que desejem melhorar a sua avaliação dos postos de trabalho e as políticas salariais na sequência da sua auto avaliação.



© ILO/IM. Crozet

(vi) *Avaliar os progressos*

Promover e garantir a igualdade salarial é um processo contínuo. As medidas adotadas para alcançar a igualdade de remuneração devem ser revistas regularmente para determinar se continuam a ser adequadas e eficazes. Podem ser adotadas medidas nas seguintes áreas:

- recolha e análise de dados estatísticos sobre a remuneração para monitorizar ao longo do tempo as diferenças salariais entre homens e mulheres;
- recolha e análise de informação sobre o número, a natureza e o resultado de processos judiciais envolvendo litígios relativos à igualdade salarial;
- análise das convenções coletivas e dos salários mínimos numa perspetiva de igualdade de remuneração por trabalho de igual valor;
- estudos de caso, por exemplo, sobre a diferença de remuneração entre homens e mulheres em setores específicos ou para determinadas categorias de trabalhadores ou sobre o impacto das medidas específicas.

Na **Croácia**, a Política Nacional de Promoção da Igualdade de Género estabelece que seja realizada a recolha sistemática de dados estatísticos desagregados por sexo sobre casos de discriminação sexual no emprego e na profissão.

Na **Alemanha**, o governo federal apresentou, em 2011, ao Parlamento um relatório abrangente sobre a igualdade de género, no qual inclui uma análise da evolução da diferença salarial entre homens e mulheres.

No **Reino Unido**, uma análise do Plano de Ação do Governo para reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres mostrou que, para reduzir as diferenças, eram necessárias medidas adicionais para acabar com os estereótipos de género no sistema educativo e apoiar as famílias a conciliar trabalho e vida familiar. A Comissão de Mulheres e do Trabalho apresentou, em 2009, recomendações específicas para abordar estas questões. A análise trienal da Comissão para a Igualdade e Direitos Humanos destacou, em 2010, que a “concentração profissional continua a ser um dos principais fatores que explicam a diferença salarial entre homens e mulheres”, estando os homens concentrados nos setores mais bem remunerados e as mulheres no setor público. Esta análise demonstrou, igualmente, a existência de uma segregação vertical significativa, estando as mulheres subrepresentadas “nas profissões melhor remuneradas de chefia, nas funções de topo e de gestão e nas funções mais prestigiadas.”⁷⁰

2. Porque adotar legislação sobre a igualdade salarial?

Tal como acontece com outros direitos fundamentais, é essencial integrar o princípio da igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor na legislação nacional para assegurar o seu pleno cumprimento. A Convenção (Nº 100) refere a “legislação nacional ou regulamentação” como uma forma de aplicar o princípio. A Recomendação (Nº 90) prevê que “a aplicação geral do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor deve ser assegurada através de disposições legais.” Essas disposições são importantes, porque estabelecem claramente o direito à igualdade de remuneração e prevêm os procedimentos e os recursos para que este direito possa ser verdadeiramente aplicado.

A Comissão de Peritos observou que “parece agora ter sido admitido pela maioria dos países que as autoridades públicas devem desempenhar um papel mais ativo na aplicação do princípio. A experiência tem mostrado que a sua aplicação continua a ser apenas parcial, quando solicitado exclusivamente através de incentivos ou de recomendações gerais dirigidas às partes interessadas, sem que sejam atribuídos os meios e definidas as metas para a sua realização. Os governos consideram-se cada vez mais envolvidos, no próprio sentido do termo, para garantir a aplicação do princípio e, geralmente, atribuem os meios para o fazer através de disposições legais”.⁷¹

“Observando que muitos países ainda têm disposições legais mais restritivas do que o princípio enunciado na Convenção, uma vez que não dão expressão plena ao conceito de “trabalho de igual valor”, e que estas disposições impedem os progressos na luta para a eliminação da discriminação em matéria de remuneração com base no sexo, a Comissão insta mais uma vez os governos desses países a tomar as medidas necessárias para alterar a sua legislação. Com efeito, a referida legislação deve não só proporcionar igualdade salarial para trabalho igual, pelo mesmo trabalho ou similar, mas também compreender as situações em que homens e mulheres realizam um trabalho diferente, mas que é de igual valor”.⁷²

No processo de aprovação de legislação sobre igualdade de remuneração, o governo através do envolvimento dos parceiros sociais pode:

- assegurar que existe um fundamento jurídico para que homens e mulheres façam valer o seu direito à igualdade de remuneração junto do seu empregador e das autoridades competentes;
- fornecer às autoridades públicas um quadro de ação contra a discriminação salarial e de promoção da igualdade de remuneração;
- estabelecer parâmetros para a negociação coletiva e a fixação do salário mínimo;
- incentivar ou exigir ações sobre o local de trabalho para promover a igualdade de remuneração.

3. O que é necessário incluir na legislação?

A abordagem e conteúdo da legislação em matéria de igualdade de remuneração pode variar de um país para outro, dependendo das opções políticas feitas pelo legislador em consulta com os parceiros sociais. No entanto, o legislador deve respeitar o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de igual valor, tal como está definido na Convenção (Nº 100), assim como noutros instrumentos relevantes, como a Convenção (Nº 111), sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958.

As disposições sobre a igualdade de remuneração estão frequentemente previstas:

- na Constituição;
- nas leis e regulamentos gerais sobre trabalho e emprego;
- na legislação específica sobre igualdade de remuneração;
- na legislação sobre igualdade de género, de não discriminação ou de direitos humanos.

Quando grupos específicos de trabalhadores (como os funcionários públicos ou trabalhadores migrantes) são excluídos das disposições gerais sobre a igualdade salarial ou são cobertos por leis ou regulamentos específicos, esses trabalhadores devem ter o mesmo direito à igualdade salarial que outros trabalhadores.



Existe um conjunto de questões a considerar na redação das disposições ou da legislação sobre igualdade salarial. Essas questões são referidas a seguir.

(i) ***Exigir salário igual para trabalho de igual valor***

É importante a existência de disposições prevendo uma proteção geral contra a discriminação direta e indireta em razão do sexo no emprego e na profissão, incluindo a remuneração, mas isso não reflete plenamente o princípio da igualdade de remuneração, tal como está definido na Convenção. As disposições em matéria de igualdade salarial devem garantir que homens e mulheres tenham o direito a receber uma remuneração igual por um trabalho de igual valor. Concretizar plenamente na legislação, o princípio da Convenção é uma medida eficaz para garantir que homens e mulheres beneficiam deste direito, especialmente quando ocupam postos de trabalho diferentes mas que são de igual valor. A legislação sobre igualdade de remuneração não deve restringir ou impedir as queixas relativas à igualdade de remuneração para homens e mulheres que ocupam postos de trabalho diferentes ou a realização de tarefas ou funções diferentes que envolvem um trabalho de igual valor.

A Constituição da **Bolívia** estabelece que o Estado deve promover a integração das mulheres no mercado de trabalho e garantir que recebem a mesma remuneração que os homens por trabalho de igual valor, nas esferas pública e privada.

Nos termos da Lei de Igualdade de Género da **Bósnia e Herzegovina**, constitui discriminação entre homens e mulheres o facto de não ser garantido salário igual e outros benefícios para o mesmo trabalho ou trabalho de igual valor.

No **Equador**, a Constituição prevê que o Estado encoraje a integração das mulheres na população ativa remunerada em condições de igualdade de direitos e de oportunidades, garantindo às mulheres uma remuneração igual por trabalho de igual valor.

O código do trabalho do **Togo** prevê que os empregadores devam garantir a igualdade de remuneração por um trabalho idêntico ou de igual valor para todos os trabalhadores, independentemente da sua nacionalidade, sexo, idade ou estatuto.

No **Uganda**, segundo a Lei do Emprego, o empregador deve pagar a homens e a mulheres a mesma remuneração por um trabalho de igual valor.

(ii) *Explicar o conceito de “trabalho de igual valor”*

Alguns países foram mais longe na definição do conceito de “trabalho de igual valor” na sua legislação, fornecendo orientações sobre a forma como determinar se o trabalho é de igual valor. Isto pode ser feito definindo critérios objetivos, tais como competências, responsabilidades, esforços e condições de trabalho, para comparar o trabalho realizado por mulheres e o trabalho realizado por homens.

A lei sobre direitos humanos no **Canadá** prevê que, na avaliação do valor do trabalho, “o critério a aplicar...resulta da combinação das competências, esforços e responsabilidades necessários para...[a] execução [das funções] tendo em conta as condições de trabalho.” A Portaria sobre igualdade salarial complementa as disposições relativas à igualdade de remuneração nos termos da lei. A Portaria define os critérios a ter em conta na avaliação do valor do trabalho, com base nas competências, esforços, responsabilidades e condições de trabalho, e estabelece os requisitos para os métodos de avaliação do valor do trabalho. Além disso, estabelece os procedimentos para monitorizar os pedidos individuais ou coletivos em matéria de equidade salarial. A portaria é um regulamento de aplicação da lei e, portanto, é juridicamente vinculativo.

Na **Guiana**, a Lei sobre a Prevenção da Discriminação define o trabalho de igual valor de acordo com as suas necessidades relacionadas com os níveis de competência, obrigações, esforços físicos e mentais, responsabilidades e condições de trabalho.

Na **Suécia**, a lei sobre a discriminação prevê que “um posto de trabalho será considerado como tendo um valor igual a outro posto de trabalho, se tendo em conta os requisitos de avaliação gerais e a sua natureza, o seu valor é considerado igual ao do outro posto de trabalho. A avaliação dos requisitos do trabalho deve ter em conta critérios tais como, os conhecimentos, as competências, a responsabilidade e o esforço. Ao avaliar a natureza do trabalho, será dada especial atenção às condições de trabalho.”

(iii) *Definir em sentido amplo o termo “remuneração”*

Ao consagrar na legislação o princípio da igualdade de remuneração, é necessário assegurar que a igualdade entre homens e mulheres se aplica em todas as componentes da remuneração.

De acordo com a Lei do Emprego das **Granadinas**, cada empregador deverá pagar aos empregados, homens e mulheres, uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sendo a “remuneração” definida como “o salário e outros benefícios, subsídios ou emolumentos pagos direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, pelo empregador ao trabalhador resultantes do emprego deste.”

Na **Arábia Saudita**, de acordo com um decreto ministerial “deve ser proibida a discriminação salarial entre os trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho de valor igual” e, ao abrigo do Código do Trabalho, a “remuneração” inclui a remuneração de base (definido como tudo o que é dado ao trabalhador no âmbito de um contrato escrito ou não, independentemente do tipo de salário ou do seu modo de pagamento para além dos aumentos periódicos) e todos os outros subsídios. O código fornece, a título de exemplo, uma lista de prémios e de benefícios, incluindo as comissões ou uma percentagem dos lucros, o prémio de risco ou de esforço, os subsídios por pessoas a cargo e prémios de produtividade.



(iv) *Incentivar a avaliação objetiva do trabalho*

Na origem da diferença de remuneração entre homens e mulheres estão, entre outros, o enviesamento de género e a discriminação em virtude da ausência de avaliação ou de uma má avaliação do trabalho. A legislação deve atribuir um papel à avaliação objetiva dos postos de trabalho e pode, também, proibir explicitamente os sistemas e os procedimentos discriminatórios de avaliação. Podem, igualmente, ser dadas orientações para definir o que é uma avaliação do trabalho sem enviesamento de género.

Em **Angola**, a Lei Geral do Trabalho define um “trabalho de valor igual” como “o trabalho considerado como equivalente de acordo com critérios objetivos de avaliação do trabalho.”

Na **Áustria**, a lei sobre a igualdade de tratamento prevê que os sistemas de classificação profissional a nível da empresa devem respeitar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de igual valor.

No **Chade**, o Código do Trabalho prevê que as várias componentes da remuneração devem ser estabelecidas segundo os mesmos padrões para homens e mulheres. As categorias e classificações profissionais, assim como os critérios de promoção profissional, devem ser comuns aos trabalhadores de ambos os sexos e os métodos de avaliação dos postos de trabalho devem basear-se em critérios objetivos e idênticos baseados principalmente na natureza do trabalho que estes postos de trabalho implicam.

Na **Indonésia**, através de uma decisão ministerial sobre a regulamentação da estrutura e tabela salarial, as empresas devem criar estruturas e tabelas salariais com base na análise, descrição e avaliação dos postos de trabalho.

(v) *Os mecanismos de fixação dos salários e as convenções coletivas devem respeitar o princípio*

Os processos de determinação dos salários e os mecanismos de negociação das convenções coletivas podem contribuir, claramente, para a eliminação das diferenças salariais entre homens e mulheres e a discriminação salarial, e deste modo promover a igualdade de remuneração. As disposições legais declarando explicitamente que estes mecanismos devem garantir uma remuneração igual para homens e mulheres por um trabalho de igual valor, enviam um sinal

claro não só aos que estão envolvidos no processo, mas constituem, também, uma base legal para lidar com as desigualdades salariais existentes. Por outro lado, as leis podem, também, incentivar ou exigir que os parceiros sociais tomem medidas para eliminar as desigualdades salariais.

No **Chipre**, a Lei sobre a Igualdade de Remuneração prevê a revogação das convenções coletivas, contratos individuais ou regulamentos internos das empresas que sejam contrários às suas disposições. Também especifica que as autoridades competentes devem convidar os parceiros sociais a rever os acordos coletivos existentes para modificar as cláusulas que são contrárias à lei.

Em **França**, o Código do Trabalho exige a existência de negociação coletiva sobre a igualdade de gênero e a adoção de medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres. Os empregadores devem disponibilizar, anualmente, aos representantes dos trabalhadores informações sobre os trabalhos ocupados por homens e mulheres e sobre as respectivas remunerações.

No **Uganda**, em virtude da Lei do Emprego, o ministro do Trabalho e o Conselho Consultivo do Trabalho devem, no exercício das suas funções, procurar efetivar o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de igual valor.

(vi) *Prever recursos eficazes e sanções*

Os trabalhadores que consideram que o seu direito a uma remuneração igual não foi cumprido, devem ter acesso a vias de recurso. Devem, nomeadamente, ter o direito a apresentar queixa, de fazer com que sejam corrigidas as consequências da desigualdade salarial e de serem indemnizados de forma adequada. As sanções, como as coimas, podem travar a discriminação salarial existente e prevenir a discriminação futura. As sanções permitem, também, às autoridades combater a discriminação salarial, mesmo que não tenha sido apresentada nenhuma queixa. Quando o ónus da prova recai sobre o queixoso, é mais difícil de aplicar a igualdade salarial pela via judicial. Frequentemente, o queixoso não tem a informação necessária para comprovar a discriminação salarial. Vários países têm adotado regras que invertem, parcial ou completamente, o ónus da prova para o empregador.

Também, é importante assegurar que os trabalhadores estão protegidos de todo o tipo de vitimização, em caso de apresentação de queixa ou quando comparecem como testemunha. Na ausência de proteção, alguns trabalhadores podem ter receio de represálias, sob a forma de despedimento, despromoção ou vitimização por parte dos outros trabalhadores.

De acordo com a Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho sobre a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional (reformulação), os “Estados-Membros tomarão as medidas necessárias, em conformidade com os respetivos sistemas jurídicos, para assegurar que quando uma pessoa que se considere lesada pela não aplicação, no que lhe diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento [que inclui a igualdade de remuneração por um trabalho de valor igual em virtude da diretiva] 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”.

Na **Guiana**, a Lei sobre a Prevenção da Discriminação prevê o direito de homens e mulheres a uma remuneração igual por trabalho de igual valor e estabelece que cabe ao empregador provar que foi paga uma remuneração igual.

No **Quênia**, a Lei do Emprego prevê que, quando há a presunção de discriminação, incluindo em matéria de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor, cabe ao empregador provar que a alegada discriminação não aconteceu.

4. Que medidas podem promover a igualdade salarial no local de trabalho?

Embora a legislação consagre o princípio da igualdade de remuneração, é no local de trabalho que a igualdade de remuneração deve ser efetiva. Face a essa realidade, um certo número de países adotou uma legislação proativa que incentiva ou obriga o empregador a avaliar as diferenças de remuneração entre homens e mulheres e a eliminar os casos de não conformidade com o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. A colaboração entre empregador e as organizações de trabalhadores é central nessas ações no local de trabalho.

Na **Finlândia**, a Lei sobre a Igualdade entre Homens e Mulheres, prevê que as empresas com mais de 30 empregados devem adotar um plano de igualdade em colaboração com os representantes dos trabalhadores. Este plano deve conter uma análise das tarefas realizadas e os salários auferidos por homens e mulheres, definir as medidas para combater as diferenças salariais entre homens e mulheres e avaliar o seu impacto.

Na **África do Sul**, nos termos da lei sobre a equidade em matéria de emprego, os empregadores devem incluir as declarações sobre as diferenças salariais nos seus relatórios sobre a equidade em matéria de emprego, fornecendo dados sobre a remuneração de cada categoria e nível profissionais, desagregados por sexo e por raça. Quando surgem “diferenças desproporcionadas” nas suas declarações, os empregadores devem tomar medidas para as reduzir gradualmente, nomeadamente através da negociação coletiva.

Na **Suécia**, a lei sobre a discriminação exige que os empregadores realizem um inquérito, de três em três anos, sobre as disposições e práticas relativas às condições de remuneração e outras condições de trabalho e sobre as diferenças de remuneração entre homens e mulheres para trabalho igual ou de igual valor, e que analisem os seus resultados. O empregador deve desenvolver um plano de ação para a igualdade de remuneração, que deve indicar os ajustamentos salariais e outras medidas necessárias para alcançar a igualdade de remuneração por um trabalho considerado como igual ou de igual valor. Nos termos desta lei, quando estão em vigor as convenções coletivas, os empregadores devem fornecer às organizações de trabalhadores as informações necessárias para que elas possam participar no inquérito, na análise dos resultados e no desenvolvimento do plano de ação para a igualdade de remuneração.

5. Como podem as orientações contribuir?

O impacto da legislação sobre a igualdade de remuneração pode ser melhorado fornecendo às pessoas afetadas notas explicativas. Esta documentação permite aos trabalhadores e aos empregadores conhecerem os seus direitos e obrigações, e aos funcionários e organismos responsáveis pelo acompanhamento e aplicação das disposições sobre a igualdade salarial, detetar e abordar as desigualdades salariais. Em alguns países, as autoridades adotaram normas e publicaram códigos de conduta, diretrizes, instruções administrativas ou folhetos explicativos sobre a legislação relativa à igualdade de remuneração. Estas orientações podem ser dirigidas aos trabalhadores, aos empregadores e às suas organizações, aos negociadores das convenções coletivas e aos organismos públicos ou aos funcionários responsáveis pela promoção, acompanhamento ou

aplicação da lei. A documentação deve, naturalmente, ser redigida para que seja acessível aos seus destinatários.

Na **Estónia**, foram publicadas diretrizes, intituladas “Igualdade de Género na sua empresa - as receitas para o sucesso”, com o objetivo de ajudar os responsáveis das empresas a adotar as medidas adequadas em matéria de igualdade de género, nomeadamente quanto à igualdade de remuneração e avaliação dos postos de trabalho.

A **Comissão Europeia** publicou um Código de Conduta relativo à aplicação da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por um trabalho de igual valor, que se centra no estudo das estruturas salariais. Este código destina-se a empresas, aos parceiros da negociação salarial e aos particulares.⁷³

Na **Alemanha** foi desenvolvido um instrumento de auto-avaliação da igualdade salarial dirigido às empresas, o “Logib-D” e foram publicadas diretrizes sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres (*Fair pay* - salário igual para homens e mulheres).

Foram publicadas, pelo Ministério do Trabalho e das Migrações Internas da **Indonésia**, elaboradas em colaboração com os parceiros sociais, diretrizes em matéria de igualdade de oportunidades no emprego, para permitir a aplicação das disposições legais através da Convenção (Nº 100) e da Convenção (Nº 111). Essas diretrizes explicam o significado do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor e fornecem conselhos sobre como determinar o valor dos postos de trabalho e como identificar práticas salariais discriminatórias.



© ILO/M. Crozet

Notas

- ⁶⁶ Ver por exemplo *Towards fair pay: The equal pay programme, Ministry of Social Affairs and Health*, 2008 disponível em http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-4805.pdf
- ⁶⁷ *Equality Ombudsman, Pay surveys – provisions and outcomes*, 2009.
- ⁶⁸ Ver <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/995/Government%20of%20Pakistan%20Labour%20Policy%202010.pdf>
- ⁶⁹ A expressão “disposições ou legislação sobre igualdade salarial” é aqui usada para referir disposições legais que estabelecem os requisitos que se relacionam especificamente com o direito de homens e mulheres a receberem uma remuneração igual por trabalho de igual valor.
- ⁷⁰ *Equality and Human Rights Commission: Triennial Review 2010: How fair is Britain? Equality, human rights and good relations in 2010*, capítulo 11.
- ⁷¹ *Equal Remuneration, General Survey*, 1986, op.cit., parág. 247
- ⁷² *Giving globalization a human face*, op. cit., parág. 679.
- ⁷³ Ver Comunicação da Comissão Europeia COM (96) 336 final, 17 de julho de 1996.



© Yanik Chauvin



**Organismos e procedimentos
de acompanhamento
e de controlo da aplicação**

1. Que tipo de organismos devem ser criados ou reforçados?

Para garantir e promover eficazmente a igualdade de remuneração, é essencial que o governo consulte os parceiros sociais para criar as instituições adequadas responsáveis pela igualdade de remuneração.

(i) *Administração Pública*

Em muitos países, a responsabilidade por encorajar, acompanhar e controlar a aplicação das leis e regulamentos em matéria de igualdade de remuneração cabe aos ministérios responsáveis pelo emprego e trabalho. Nos seus relatórios sobre a aplicação da Convenção (Nº 100), muitos governos designam a inspeção do trabalho como a instituição nacional responsável pelo acompanhamento, controlo e aplicação das disposições relativas à igualdade de remuneração. Quando existem diferentes serviços da administração a lidar com a igualdade entre homens e mulheres e com a igualdade salarial, devem ser criados grupos de trabalho interministeriais ou outros mecanismos de cooperação.

(ii) *As instituições de defesa dos direitos humanos e da igualdade*

A igualdade de remuneração entre homens e mulheres é uma questão de igualdade de género e de direitos humanos. As instituições nacionais responsáveis pela promoção da igualdade ou dos direitos humanos estão, portanto, bem posicionadas para promover a igualdade salarial. Isto é particularmente importante quando a legislação que aplicam contém disposições sobre o tema, como é o caso da **Austrália**, do **Canadá** e do **Reino Unido**. Estas instituições nacionais estão geralmente em melhor posição do que outros organismos públicos para desenvolver competências especializadas nesta área em virtude das suas atribuições. O seu mandato, ao abranger tanto a promoção como a proteção, permite-lhes tratar as questões da igualdade de remuneração de várias formas, nomeadamente através da investigação, consultoria e mediação.

Geralmente, essas instituições especializadas:

- promovem o acesso à informação e a sensibilização do público;
- aconselham as partes interessadas, tais como os trabalhadores, os empregadores e outras instituições;
- investigam, medeiam e decidem sobre as queixas;
- realizam estudos e inquéritos e desenvolvem instrumentos práticos;
- apresentam recomendações ao governo sobre a legislação e as políticas;
- acompanham a implementação dos tratados internacionais.

(iii) *Os tribunais e outros órgãos jurisdicionais*

Os tribunais, os órgãos jurisdicionais e de arbitragem podem promover e proteger o direito de homens e mulheres a salário igual para trabalho de igual valor. Eles asseguram a justiça para aqueles cujos direitos não foram respeitados, mas também esclarecem sobre o que é e o que não é desigualdade salarial. Para além de tomarem decisões vinculativas sobre queixas individuais ou coletivas, contribuem para uma melhor compreensão e aplicação da legislação



ou dos acordos. Os tribunais desempenham um papel essencial, em muitos países, ao assegurarem que a legislação e os acordos são aplicados de acordo com o princípio da igualdade de remuneração previsto pela Convenção (Nº 100).

É essencial que todos os órgãos jurisdicionais responsáveis pela igualdade de remuneração estejam acessíveis a todos os trabalhadores em termos de credibilidade, de custos, de procedimentos e de localização. Todos os trabalhadores devem ser informados dos seus direitos e dos procedimentos disponíveis para a apresentação de queixas.

O Comité de Peritos observou que, “nalguns países, os progressos realizados no sentido da aplicação da igualdade salarial são devidos mais à interpretação judicial do que à ação legislativa. Com base em disposições constitucionais ou legais mais amplas, ou noutros casos, relativamente restritivas, os tribunais de um número de jurisdições desenvolveram por sua iniciativa os conceitos de ‘igualdade de remuneração’ e as definições de ‘remuneração’, que correspondem às da Convenção [(Nº 100)]”.⁷⁴

UM TRIBUNAL DE IGUALDADE SALARIAL CRIADO POR UM ACORDO COLETIVO: DINAMARCA



Na **Dinamarca**, em fevereiro de 2010, os parceiros sociais do setor da indústria transformadora concordaram em renovar o acordo coletivo do setor. Logo após a celebração deste acordo, outros setores, tais como transportes, construção e limpeza industrial, assinaram convenções coletivas semelhantes. O acordo reflete o impacto da crise económica e contém elementos inovadores, incluindo a criação de um tribunal encarregue da igualdade salarial, presidido por um juiz do Tribunal de Trabalho para resolver todos os conflitos relacionados com a igualdade salarial. As principais organizações de trabalhadores e de empregadores nomeiam os membros do tribunal, que abrange não só o setor da indústria transformadora, mas também todos os setores representados por essas organizações.

(iv) *Os órgãos tripartidos*

Os organismos tripartidos nacionais e os mecanismos de consulta são um excelente meio para fazer da igualdade de remuneração uma questão a ser abordada pela legislação e pelas políticas nacionais, assim como para promover medidas concretas nas convenções coletivas e a nível das empresas. As discussões sobre a aplicação da

Convenção (Nº 100), incluindo os comentários pendentes do Comité de Peritos, podem servir como um ponto de partida.

Nalguns países, como no Japão e nos Países Baixos, foram criados grupos de trabalho especializados nas questões da remuneração.

Nalguns casos, foram criados órgãos tripartidos para resolver os conflitos relacionados com a igualdade. A Lei da Igualdade profissional e apoio à conciliação entre trabalho e família da República da Coreia estabeleceu um mecanismo para a resolução de conflitos relativos à igualdade através de conselhos tripartidos de análise das queixas, a nível do local de trabalho.

Na **Irlanda**, as queixas em matéria de igualdade de remuneração podem ser apresentadas no tribunal da igualdade, em virtude da lei sobre a igualdade no emprego. Os responsáveis pela igualdade encarregues dos inquéritos sobre estes assuntos recebem formação sobre a avaliação objetiva dos postos de trabalho.

Em **Israel**, a lei sobre a igualdade de remuneração entre trabalhadores e trabalhadoras prevê a nomeação pelo Tribunal do Trabalho, a pedido de um dos litigantes, de especialistas em avaliação dos postos de trabalho para que determinem se as categorias profissionais em questão são de igual valor.

(v) *A necessidade de especialização*

Para que a legislação sobre igualdade de remuneração seja administrada e supervisionada por um organismo da administração pública, pelos tribunais ou por instituições especializadas nas áreas da igualdade ou dos direitos humanos, é importante garantir a competência técnica das pessoas envolvidas nestas questões, especialmente daquelas que estão envolvidas na prevenção e na resolução de conflitos. Em muitos países, a experiência demonstrou que o estabelecimento de pontos focais, de unidades especiais ou de tribunais especializados podendo desenvolver, partilhar e manter um conhecimento especializado na área da igualdade em geral e da igualdade de remuneração, em particular, provou ser crucial.

2. Que tipo de procedimentos devem ser postos em prática para o acompanhamento e o controlo da aplicação da legislação?

Pode controlar-se de forma eficaz a aplicação da legislação sobre igualdade de remuneração através da combinação de procedimentos, incluindo:

- a prevenção e resolução de conflitos, em casos individuais ou coletivos. Do procedimento menos formal ao mais formal: (a) conciliação ou mediação para ajudar as partes a chegar a um acordo, (b) a arbitragem, através da qual uma decisão é tomada por uma terceira parte independente, e (c) julgamento através do qual uma decisão obrigatória é determinada por um tribunal ou órgão jurisdicional.
- Os procedimentos administrativos, tais como os que envolvem a inspeção do trabalho, o registo ou a extensão das convenções coletivas e o respeito pelos contratos. Isto significa que, no quadro do procedimento, pode ser necessário controlar o cumprimento da legislação.
- Os procedimentos de fixação do salário mínimo, que podem exigir o cumprimento do princípio da igualdade de remuneração.
- Auditorias voluntárias realizadas pelos empregadores para determinar e comunicar o cumprimento das suas obrigações.

Outra forma de assegurar o acompanhamento e o controlo da aplicação eficaz da legislação em matéria de igualdade de remuneração consiste em envolver especialistas independentes em igualdade de remuneração, tais como peritos, mediadores ou formadores. A transparência é igualmente crucial.

Por outro lado, é importante registar que a ausência de casos envolvendo a questão da igualdade de remuneração, não significa necessariamente que não existam na prática situações de desigualdade salarial. Em vez disso, pode significar que não existe um quadro legal adequado que permita a apresentação de queixa,

que os trabalhadores não conhecem os seus direitos ou ainda que o acesso aos mecanismos de queixa é difícil.

3. Qual é o papel da inspeção do trabalho?

Embora muitos países informem a OIT que os seus serviços de inspeção do trabalho são responsáveis por garantir, na prática a aplicação do princípio da igualdade de remuneração, na maioria dos países, os serviços de inspeção do trabalho ainda não estão muito envolvidos na promoção e proteção do direito à igualdade de remuneração. No entanto, o grande potencial da inspeção do trabalho nesta área é, muitas vezes, negligenciado e merece, portanto que se preste uma especial atenção. Enquanto elemento chave do sistema da administração do trabalho de todos os países, a inspeção do trabalho é uma componente essencial das estratégias nacionais sobre a igualdade de remuneração.⁷⁵

Quais são as vantagens e as potencialidades da inspeção do trabalho em matéria de igualdade de remuneração?



© Fotolia/corepics

- As disposições legais relativas à remuneração e à discriminação, incluindo a igualdade de remuneração, fazem frequentemente parte do mandato da inspeção do trabalho.
- Os inspetores do trabalho têm acesso privilegiado ao mundo do trabalho e às informações sobre as remunerações pagas aos trabalhadores e às trabalhadoras.
- Os inspetores do trabalho podem agir em caso de queixa ou de apresentação de relatórios e podem, também, tratar das questões da igualdade de remuneração no quadro das inspeções de rotina.
- Os serviços da inspeção do trabalho podem encorajar o respeito pelas obrigações através da sensibilização, nomeadamente através das organizações de empregadores e de trabalhadores, assim como através de aconselhamento técnico sobre igualdade de remuneração a nível da empresa, por exemplo no quadro dos planos de empresa em matéria de igualdade.



- Os inspetores do trabalho podem impor sanções, incluindo coimas, dar início a processos judiciais ou mesmo apoiar ou intervir em processos apresentados por aqueles que denunciam situações de desigualdade salarial.

Os inspetores do trabalho têm mais probabilidade de contribuir eficazmente para a promoção e o respeito pela igualdade de remuneração se esta estiver expressamente identificada como fazendo parte das suas funções, e se tiverem formação suficiente e competências técnicas em igualdade salarial.

Podem ser adotadas um certo número de medidas para permitir que as inspeções do trabalho e os inspetores promovam e assegurem a igualdade salarial:

- recrutar inspetores de ambos os sexos;
- proporcionar formação especializada aos inspetores do trabalho em igualdade salarial, incluindo em avaliação objetiva dos postos de trabalho;
- fornecer instrumentos e metodologias para conduzir visitas inspetivas sobre a igualdade salarial e a poderem prestar assessoria técnica aos trabalhadores, aos empregadores e às suas organizações;
- estabelecer unidades especializadas ou pontos focais sobre igualdade salarial nas inspeções do trabalho;
- incrementar a participação dos representantes dos trabalhadores no processo de inspeção;
- recolher informação estatística sobre o número, natureza e os resultados dos casos relacionados com a igualdade de remuneração;
- incluir nas listas de verificação utilizadas durante as visitas inspetivas, bem como nos relatórios anuais de inspeção, uma secção específica sobre a igualdade entre homens e mulheres, incluindo a igualdade de remuneração;
- garantir uma estreita cooperação entre os serviços de inspeção do trabalho e as instituições especializadas responsáveis pela igualdade ou pelos direitos humanos.

EXEMPLOS DE MEDIDAS UTILIZADAS PARA APOIAR OS INSPETORES DO TRABALHO A ABORDAR A QUESTÃO DA IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO



Na **Bélgica**, a inspeção do trabalho nomeia inspetores especializados em discriminação e organizou uma formação específica sobre o assunto, em colaboração com o Centro para a Igualdade de Oportunidades e Luta contra o Racismo, o organismo nacional responsável pela igualdade.

O Ministério do Trabalho da **República Checa** publicou instruções sobre o procedimento a adotar em matéria de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dirigidas aos inspetores do trabalho. Este documento fornece orientação prática sobre como proceder nas inspeções relativas a género. Um outro documento fornece orientação sobre como avaliar os postos de trabalho, a fim de estabelecer se a igualdade de remuneração tem sido aplicada para trabalho de igual valor.

A Inspeção do Trabalho de **El Salvador** criou uma unidade especializada em género e não discriminação.

No **Quênia**, os inspetores do trabalho abordam a questão da discriminação no local de trabalho através de um formulário específico, que contém perguntas sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres.

Em **Marrocos** foi desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e Formação em colaboração com a OIT um guia para as inspeções, fazendo especificamente referência à discriminação em matéria de remuneração entre homens e mulheres que realizam um trabalho de igual valor e, identificam-na como uma das questões a serem abordadas durante a inspeção às condições de trabalho e às remunerações.

Em **Espanha** foi estabelecido um plano de intervenção do serviço de inspeção, após a promulgação da Lei da Igualdade. O plano inclui formação, uma lista de verificação das visitas inspetivas para verificar a existência de casos de discriminação salarial.

O BIT desenvolveu um módulo de formação sobre igualdade entre homens e mulheres para inspetores do trabalho, tendo em vista a sua sensibilização para o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor e para facilitar a acção da inspeção do trabalho no combate às desigualdades salariais (ver Anexo 1).



© ILOM - Crozet

4. Que estatísticas são necessárias?

É necessário analisar a situação e a remuneração dos homens e das mulheres em todas as categorias profissionais de um determinado setor e entre os diferentes setores para abordar de forma mais completa a questão da diferença salarial entre homens e mulheres. Para muitos países, o primeiro passo para a recolha adequada dos dados sobre salários, para analisar a diferença de remuneração e a sua evolução, consiste em incluir os salários nas metodologias existentes nos inquéritos sobre os agregados familiares e sobre a população ativa e garantir que, os dados sobre salários recolhidos através de inquéritos junto das empresas, sejam desagregados por sexo. Os institutos nacionais de estatística e as instituições responsáveis pela recolha de dados do mercado de trabalho e do emprego e inquéritos relacionados são atores chave para melhorar a disponibilidade da informação estatística adequada sobre os salários.

A Comissão de peritos, numa observação geral sobre a Convenção (Nº100),⁷⁶ especificou o tipo de informação estatística necessária para avaliar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração. Apelou aos governos para incluir nos seus relatórios a informação estatística o mais completa possível, desagregada por sexo relativa a:

- i) distribuição de homens e mulheres no setor público, no serviço federal ou estadual público e no setor privado pelos níveis salariais e horas trabalhadas (definidas como horas efetivamente trabalhadas ou horas pagas), classificada por: 1) ramo de atividade económica; 2) profissão ou grupo profissional ou nível de educação/qualificação; 3) antiguidade; 4) faixa etária; 5) número de horas efetivamente trabalhadas ou pagas, e, quando apropriado, 6) dimensão da empresa e 7) área geográfica e
- (ii) dados estatísticos sobre a composição do rendimento (indicando a sua natureza, remuneração de base, normal ou mínima, prémios por horas extraordinárias e as diferenças entre a equipa do turno de dia e do turno da noite, abonos, gratificações e prémios, e remuneração pelas horas de trabalho não efetuadas) e horas de trabalho (definido como o horas de trabalho efetivamente trabalhadas ou pagas), classificados de acordo com as mesmas variáveis que a distribuição dos empregados (de acordo com a classificação de 1 a 7 do parágrafo anterior).

Sempre que possível, as estatísticas sobre os ganhos médios devem ser recolhidas com base nas horas efetivamente trabalhadas ou pagas, indicando a definição usada para “horas de trabalho”. Quando os dados sobre os salários são indicados de acordo com uma outra base (por exemplo, rendimento mensal ou semanal) as estatísticas sobre o número médio de horas trabalhadas deveria ter o mesmo período de referência.

Por exemplo, o EUROSTAT publica dados estatísticos sobre a diferença de remuneração entre homens e mulheres nos **países da UE**.⁷⁷ Este indicador é definido como a diferença entre a remuneração média horária bruta dos homens e das mulheres empregados, em percentagem da remuneração média horária bruta dos homens. Os dados incluem todos os trabalhadores remunerados dos 16 aos 64 anos que trabalham pelo menos 15 horas por semana.

Notas

⁷⁴ *Equal Remuneration*, General Survey, 1986, op. cit., parág. 119.

⁷⁵ International Labour Conference, 100th Session, June 2011, *Resolution concerning labour administration and labour inspection*, parág. 22(10) of the conclusions.

⁷⁶ *Committee of Experts, general observation on Convention No. 100*, publicado em 1999.

⁷⁷ Ver http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics



© ILO/A. Lwin



O que pode fazer a OIT?

10

A igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor enquanto direito fundamental e princípio fundador da OIT, é uma componente essencial da ação da Organização. Embora a equidade salarial continue a ser um desafio, muitos exemplos neste guia mostram que podem ser feitos progressos e que o princípio pode ser aplicado de diferentes maneiras, dependendo do contexto nacional.

O governo e as organizações de empregadores e de trabalhadores têm cada um um papel fundamental a desempenhar na aplicação da Convenção (Nº 100) para tornar a igualdade de remuneração uma realidade. A OIT tem a obrigação de ajudar os governos, assim como as organizações de empregadores e de trabalhadores a promover a realização dos direitos fundamentais.⁷⁸

A OIT pode ajudar os governos e os parceiros sociais a promover a igualdade de remuneração e alcançar a equidade salarial de diferentes formas, designadamente:

- permitindo que representantes das organizações de trabalhadores e de empregadores e governos compreendam melhor o conceito de igualdade de remuneração através de materiais educativos e de formação e/ou de *workshop* e partilha de boas práticas;
- ajudando a formular e implementar projetos de cooperação técnica sobre igualdade de remuneração;
- prestando aconselhamento e assistência sobre a reforma do direito do trabalho e as políticas nacionais de igualdade enquanto quadros de referência para a igualdade de remuneração;
- fornecendo ou ajudando a desenvolver formação em igualdade de remuneração, incluindo os métodos de avaliação dos postos de trabalho para os funcionários públicos, representantes dos trabalhadores e dos empregadores e para os responsáveis pela monitorização e controlo;
- apoiando a criação ou consolidação de organismos especializados na promoção da igualdade e mais especificamente da igualdade de remuneração;
- prestando apoio técnico aos governos para a ratificação da Convenção (Nº 100);
- partilhando a experiência internacional do BIT relativa à aplicação da Convenção (Nº 100);

- ajudando o governo a cumprir as suas obrigações de apresentação de relatórios sobre a Convenção (Nº 100).

Anexo 1: Fontes seleccionadas da OIT e informação complementar

Relatórios

Giving globalization a human face, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 101th Session, Geneva, 2012.

Fundamental principles and rights at work: From commitment to action, Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization and the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report VI, International Labour Conference, 101th Session, Geneva, 2012 [disponível em português em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio_normas_2012.pdf].

A new era of social justice, Report of the Director-General, Report I(A), International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 2011.

Equality at work: The continuing challenge, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report I(B), International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 2011 [disponível em português em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorioglobal_2011.pdf].

Gender equality at the heart of decent work, Report VI, International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009.

Equality at work: Tackling the challenges, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report I(B), International Labour Conference, 96th Session, Geneva, 2007 [disponível em português em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdade_07.pdf].

Equal remuneration, General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 4B), International Labour Conference, 72nd Session, Geneva, 1986.

Publicações

Hayter, S. and Weinberg, B., “*Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality*”, in S. Hayter (ed.): *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice*, ILO, Geneva, 2011, pp. 136-186.

Global Wage Report 2010/2011: Wage policies in times of crisis, ILO, Geneva, 2010 [disponível em português em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_relsalarios.pdf].

Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence, ILO, Geneva, 2008.

International labour migration: A rights-based approach, ILO, Geneva, 2010.

Work, income and gender equality in East Asia: Action guide, ILO, Bangkok, 2008.

Chicha, M.-T., *A comparative analysis of promoting pay equity: Models and impact, Declaration Working Paper No. 49*, ILO, Geneva, 2006.

Eyraud, F., and Saget, C., *The fundamentals of minimum wage fixing*, ILO, Geneva, 2006.

Corley, M., Perardel, Y., Popova, K., *Wage inequality by gender and occupation: A cross-country analysis, Employment Strategy Papers No. 20*, ILO, Geneva, 2005.

Rubery, J., *Pay equity, minimum wage and equality at work, Declaration Working Paper No. 19*, ILO, Geneva, 2003.

Materiais de formação

A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology, 2nd edition, ILO, Geneva, 2012.

ILO Curriculum on “Building modern and effective labour inspection systems”, Module 13: Labour inspection and gender equality, ILO, Geneva, 2011 [disponível em português em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/trabalho_e_genero.pdf].

Equality and non-discrimination at work in China: Training manual, ILO, Beijing, 2010.

Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide, ILO, Geneva, 2008 [disponível em português em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/guia_igualdade_salarial.pdf].

Migrant Workers’ Rights: A Handbook, ILO, Jakarta, 2007.

ABC of women workers’ rights and gender equality, 2nd edition, ILO, Geneva, 2007 [disponível em português em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/abc.pdf>].

Olney, S., Goodson E., Maloba-Caines, K., O’Neill, F., *Gender equality: A guide to collective bargaining*, ILO, Geneva, 2002.

Páginas internet

Página da OIT: www.ilo.org

Base de dados em linha sobre as normas internacionais do trabalho e sobre o seu sistema de supervisão: www.ilo.org/normlex

Anexo 2:

Lista das Convenções e das Recomendações da OIT pertinentes

*(Todos os textos estão disponíveis na base de dados NORMLEX, na página da OIT. As Convenções assinaladas com * podem ser consultadas em língua portuguesa na página da OIT –Lisboa em www.ilo.org/lisbon)*

Convenções

- Convenção (Nº 81) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947*
- Convenção (Nº 87) sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948*
- Convenção (Nº 97) sobre os Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949*
- Convenção (Nº 98) sobre o Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949*
- Convenção (Nº 100) sobre a Igualdade de Remuneração, 1951*
- Convenção (Nº 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958*
- Convenção (Nº 131) sobre a Fixação dos Salários Mínimos, 1970*
- Convenção (Nº 143) sobre os Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares), 1975*
- Convenção (Nº 144) sobre as Consultas Tripartidas destinadas a Promover a Aplicação das Normas Internacionais do Trabalho, 1976*
- Convenção (Nº 154) sobre a Promoção da Negociação Coletiva, 1981*
- Convenção (Nº 156) sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981*
- Convenção (Nº 160) sobre Estatísticas do Trabalho, 1985*

- Convenção (Nº 169) sobre os Povos Indígenas e Tribais, 1989
- Convenção (Nº 175) sobre o Trabalho a Tempo Parcial, 1994*
- Convenção (Nº 183) sobre a Proteção da Maternidade, 2000*
- Convenção (Nº 186) sobre o Trabalho Marítimo, 2006
- Convenção (Nº 189) sobre Trabalho Digno para Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos, 2011

Recomendações

- Recomendação (Nº 81) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947
- Recomendação (Nº 86) sobre os Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949
- Recomendação (Nº 90) sobre a Igualdade de Remuneração, 1951 (ver Anexo 3)
- Recomendação (Nº 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958
- Recomendação (Nº 135) sobre a Fixação dos Salários Mínimos, 1970
- Recomendação (Nº 151) sobre os Trabalhadores Migrantes, 1975
- Recomendação (Nº 152) sobre as Consultas Tripartidas destinadas a Promover a Aplicação das Normas Internacionais do Trabalho, 1976
- Recomendação (Nº 163) sobre a Negociação Coletiva, 1981
- Recomendação (Nº 165) sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981
- Recomendação (Nº 170) sobre Estatísticas do Trabalho, 1985

- Recomendação (Nº 187) sobre a Duração do Trabalho a bordo e Lotação dos Navios, 1996
- Recomendação (Nº 201) sobre Trabalho Digno para Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos, 2011.

Anexo 3:

Textos da Convenção (Nº 100) e da Recomendação (Nº 90)

Convenção (Nº 100)

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,
Convocada em Genebra pelo conselho de administração da
Repartição Internacional do Trabalho, onde se reuniu a 6 de Junho
de 1951, na sua trigésima quarta sessão,

Depois de ter decidido adoptar diversas propostas relativas ao
princípio da igualdade de remuneração entre a mão-de-obra
masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de igual valor,
assunto que constitui o sétimo ponto da ordem do dia da sessão,

Depois de ter decidido que essas propostas tomariam a forma de
uma convenção internacional,

adota, neste dia 29 de Junho de 1951, a convenção que segue, que
se denominará Convenção sobre a igualdade de remuneração, 1951:

Artigo 1º

Para os fins da presente convenção:

a) O termo «remuneração» abrange o salário ou o vencimento ordinário, de base ou mínimo, e todas as outras regalias pagas directa ou indirectamente, em dinheiro ou em natureza, pelo patrão ao trabalhador em razão do emprego deste último.

b) A expressão «igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor» refere-se às tabelas de remuneração fixadas sem discriminação fundada no sexo.

Artigo 2º

1. Cada Membro deverá, pelos meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das tabelas de remuneração, encorajar e, na medida em que tal é compatível com os referidos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.

2. Este princípio poderá ser aplicado por qualquer dos seguintes meios:

a) Da legislação nacional;

b) De todo o sistema de fixação da remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação;

c) De convenções colectivas negociadas entre patrões e trabalhadores;

d) De uma combinação dos meios acima mencionados.

Artigo 3º

1. Quando tais medidas forem de natureza a facilitar a aplicação da presente convenção, serão tomadas providências para encorajar a avaliação objectiva dos empregos sobre a base dos trabalhos que comportam.

2. Os métodos a seguir para esta avaliação poderão ser objecto de decisões, quer por parte das autoridades competentes no que respeita à fixação das tabelas de remuneração, quer, se as tabelas de remuneração forem fixadas em virtude de convenções colectivas, por parte dos contraentes das referidas convenções.

3. As diferenças entre as tabelas de remuneração que correspondam, sem consideração de sexo, às diferenças resultantes de uma tal avaliação objectiva nos trabalhos a efectuar, não deverão

ser consideradas como contrárias ao princípio de igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina para um trabalho de igual valor.

Artigo 4º

Cada Membro colaborará, da maneira que for conveniente, com os organismos patronais e de trabalhadores interessados, a fim de tornar efectivas as disposições da presente convenção.

[Os artigos 5 a 14 contém as cláusulas finais relativas ao procedimento não são aqui reproduzidas]^{NT}

Recomendação (Nº 90)

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho, onde se reuniu a 6 de Junho de 1951, na sua trigésima quarta sessão,

Depois de ter decidido adoptar diversas propostas relativas ao princípio da igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de igual valor, assunto que constitui o sétimo ponto da ordem do dia da sessão,

Depois de ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma recomendação que complementa a Convenção sobre Igualdade de remuneração, 1951

adota, neste dia 29 de Junho de 1951, a recomendação que segue, que se denominará Recomendação sobre a igualdade de remuneração, 1951.

Considerando que a Convenção sobre Igualdade de Remuneração, 1951 estabelece alguns princípios gerais em matéria de igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de igual valor;

^{NT} A versão integral da Convenção (Nº100) está disponível na página da OIT- Lisboa em www.ilo.org/lisbon (versão oficial da ratificação por Portugal) e na página da OIT- Brasília em <http://www.oit.org.br/> (versão oficial da ratificação pelo Brasil).

Considerando que a referida convenção prevê que a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de igual valor deverá ser encorajada ou garantida pelos meios apropriados aos métodos em vigor para a determinação das tabelas de remuneração nos países interessados;

Considerando que é conveniente indicar certas condições para a aplicação gradual dos princípios estabelecidos pela Convenção;

Considerando que é igualmente desejável que todos os membros, ao aplicarem estes princípios, considerem os métodos de aplicação que foram considerados satisfatórios em alguns países;

A Conferência recomenda que cada membro aplique as disposições seguintes, tendo em conta o artigo 2º da referida Convenção de apresentação, ao *Bureau* Internacional do Trabalho, nos termos que decidir o Conselho de Administração, de relatórios sobre as medidas tomadas para a aplicação:

1. Devem ser tomadas medidas adequadas, após a consulta das organizações de trabalhadores interessadas, onde tais organizações não existem, após consulta com os trabalhadores interessados, para:

(a) garantir a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina para trabalho de igual valor para todas as pessoas empregadas nos serviços e departamentos da administração pública central;

(b) incentivar a aplicação deste princípio aos empregados das administrações dos Estados membros ou das províncias de um Estado federal, bem como das administrações locais, quando a responsabilidade pela fixação das tabelas de remuneração é da responsabilidade das diferentes autoridades públicas.

2. Devem ser tomadas medidas adequadas, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas para garantir, tão breve quanto possível, a aplicação do princípio de salário igual para trabalho de igual valor entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina empregada em todas as outras profissões para além daquelas que são referidas no parágrafo 1, e naquelas cujas tabelas de remuneração são sujeitas a regulamentação ou a um controle público, e nomeadamente:

- (a) na fixação das tabelas dos salários mínimos ou outras na indústria e serviços quando essas tabelas são definidas por uma autoridade pública;
- (b) em indústrias e empresas de propriedade pública sujeitas a uma supervisão por uma autoridade pública;
- (c) onde é apropriado para o trabalho realizado em contratos celebrados por uma autoridade pública.

3. (1) Se os métodos em vigor para a fixação das tabelas de remuneração o permitem, a aplicação geral do princípio da igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por trabalho de igual valor deveria ser garantida através de disposições legais.

(2) A autoridade pública competente deveria tomar todas as medidas necessárias e apropriadas para que os empregadores e os trabalhadores sejam plenamente informados destas disposições legais e, se for o caso, beneficiem de aconselhamento sobre a sua aplicação.

4. Se, após consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores interessadas, se existirem, não for possível aplicar imediatamente o princípio da igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina para trabalho de igual valor, no que se refere aos empregos visados nos parágrafos 1, 2 ou 3, era conveniente de adotar ou de fazer adotar, tão rapidamente quanto possível, disposições apropriadas para a realização progressiva do princípio, nomeadamente:

- (a) a redução das diferenças entre as taxas de remuneração de homens e mulheres para trabalho de igual valor;
- (b) a atribuição, sempre que esteja em vigor um sistema de aumentos na remuneração, de aumentos iguais para trabalhadores do sexo masculino e do sexo feminino que executam trabalho de igual valor.

5. Se for apropriado, para facilitar o estabelecimento de tabelas de remuneração de acordo com o princípio da igualdade remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por trabalho de igual valor, cada membro deveria, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas,

estabelecer métodos que permitem avaliar objectivamente, seja através da análise do trabalho, seja por outros meios, os conteúdos que os empregos comportam ou promover o estabelecimento de tais métodos para a classificação dos empregos independentemente do sexo da pessoa; esses métodos devem ser aplicados de acordo com o artigo 2º da Convenção.

6. A fim de facilitar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e feminina para trabalho de igual valor, deveriam, se necessário, ser adotadas medidas apropriadas para aumentar o rendimento dos trabalhadores, nomeadamente:

(a) garantindo que os trabalhadores de ambos os sexos têm as mesmas facilidades ou equivalentes em matéria de orientação profissional ou de aconselhamento profissional, formação profissional e colocação;

(b) adotando as medidas adequadas para incentivar as mulheres a utilizar as facilidades em matéria de orientação profissional ou de aconselhamento profissional, formação profissional e colocação;

(c) prevendo serviços sociais e de bem-estar que atendem às necessidades das trabalhadoras, particularmente daquelas com responsabilidades familiares, e financiando estes serviços, seja através de fundos públicos em geral, seja através de fundos da segurança social ou através de fundos das empresas ou da indústria destinados ao bem-estar e constituídos pelos pagamentos feitos no interesse dos trabalhadores independentemente do sexo;

(d) promover a igualdade entre homens e mulheres no acesso a profissões e funções, sob reserva de disposições da regulamentação internacional e da legislação nacional relativas à protecção da saúde e do bem-estar das mulheres.

7. Conviria fazer todos os esforços para desenvolver a consciencialização do público sobre as razões pelas quais deveria ser aplicado o princípio da igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e feminina por trabalho igual valor.

8. Conviria e seria desejável realizar estudos e pesquisas para alcançar a aplicação deste princípio.

Notas

- ⁷⁸ Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e respetivo acompanhamento, 1998, op. cit., Artigo 3.