



Igualdade de Género

*Reforçar a Igualdade de Género
nas Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado*

RECOMENDAÇÕES

Parceria



Co-financiado por:
União Europeia

COMISSÃO EUROPEIA
Direcção Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão
Rubrica Orçamental 04 03 03 02
Medidas de Informação e Formação para Organizações dos
Trabalhadores

**Reforço da Igualdade de Género nas ITVC e na Organização
Sindical minimizando as disparidades ainda existentes entre
homens e mulheres no trabalho e na vida familiar**

Acordo de Subvenção - VS/2013/0218

Documento de Recomendações

2014

PARCERIA



FESETE

Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal

Organização Sindical Sectorial Portuguesa

Porto – Portugal | +351226002377

fesete@netcabo.pt | www.fesete.pt



GWU – General Workers Union

Organização Sindical Maltesa

Valletta – Malta | +356 2567 9231

research@gwu.org.mt | www.gwu.org.mt



DISK Tekstil

Organização Sindical Sectorial Turca

Istambul – Turquia | +90 212 637 2900

international@disktekstil.org | www.disktekstil.org

ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO	3
2. RATIFICAÇÃO DAS RECOMENDAÇÕES DA OIT.....	5
3. TRANSPOSIÇÃO DE DIRECTIVAS COMUNITÁRIAS DA UNIÃO EUROPEIA.....	7
4. LEGISLAÇÃO EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO E DIREITOS DE NOS PAÍSES DA PARCERIA	9
5. ENQUADRAMENTO DA IGUALDADE DE GÉNERO NAS ITVC.....	13
6. RECOMENDAÇÕES	15

1. ENQUADRAMENTO

Este documento de recomendações foi elaborado no âmbito do Projecto *Reforço da Igualdade de Género nas ITVC e na organização sindical minimizando as disparidades ainda existentes entre homens e mulheres no trabalho e na vida familiar* financiado pela Comissão Europeia. O projecto coordenado pela FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal – de âmbito nacional e sectorial tem como parceiros GWU - General Workers Union – organização sindical Maltesa de âmbito nacional e o DISK Tekstil – Textile Workers Union – organização sindical Turca de âmbito nacional e sectorial. O presente projecto que tem como objectivo *Integrar na estrutura sindical sectorial a perspectiva do género mediante a divulgação de informação e de medidas que impliquem uma representação equilibrada de homens e mulheres nos processos de tomada de decisão, através do apoio à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, combate às assimetrias salariais e acesso à formação profissional, bem como, aprofundar o conhecimento ao nível da percepção que os/as trabalhadores/as têm da igualdade na divisão das tarefas no fórum familiar e perceber se as mulheres são e se sentem afectadas na sua vida profissional pela ausência de organização e divisão de tarefas na vida familiar, endereçando a questão de género para as acções dos parceiros sociais, tais como, no dialogo social, negociação colectiva, recomendações entre outras*, definiu como objectivo específico “Contribuir para a implementação de medidas que quebrem os tradicionais papéis de género e estereótipos identificados como obstáculos para alcançar a igualdade de género no mercado de trabalho e que podem ter influência na conciliação da vida profissional e familiar entre homens e mulheres.”

Este instrumento surge como resposta à concretização deste objectivo específico e propõe-se a apoiar a actividade sindical, nomeadamente no âmbito da negociação colectiva a nível nacional ou de empresa, no sentido de promover a igualdade de género através da implementação de políticas que protejam as mulheres e o seu direito ao emprego digno, bem como, a conciliação entre a vida profissional e familiar, que permita sempre que possível a partilha entre a trabalhadora e o trabalhador (mãe e pai) das responsabilidades para com os seus filhos.

Através do levantamento, por meio de questionário, a parceria procurou perceber o enquadramento legislativo e normativo em vigor, em cada um dos países, no que concerne à promoção da igualdade de género e à promoção da conciliação entre a vida familiar e profissional. Este levantamento procurou perceber numa primeira fase que convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no que concerne, à matéria de igualdade de género, foram ratificadas pelos países que compõem a parceria.

Seguidamente procuramos perceber qual o nível de transposição das directivas comunitárias da União Europeia para a legislação nacional de cada um dos países, tendo em consideração que da parceria fazem parte dois países membros da União Europeia, Portugal e Malta, e um país candidato a membro, Turquia.

Após validar se os países que compõe esta parceria transpuseram, ou não, as Recomendações da OIT e Directivas Comunitárias da União Europeia, procuramos avaliar a abrangência do quadro legislativo a nível nacional no que concerne a promoção da igualdade de género e eliminação de factores que promovam a discriminação de género no emprego. Procuramos, ainda, perceber em que moldes a negociação colectiva sectorial é aplicada nos três países e o seu âmbito de aplicação.

Por fim é apresentado um conjunto de recomendações, com o qual a parceria se compromete, de promoção da igualdade de género na sua actividade sindical bem como no âmbito da negociação colectiva.

2. RATIFICAÇÃO DAS CONVENÇÕES DA OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1951 aprovou a Convenção nº 100 que define pela primeira vez no seu artigo 1º a expressão “*igual remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor*”, referindo-se a tabelas de remuneração estabelecidas sem discriminação baseada em sexo.

Através do artigo 2º define que “*Todo o País-membro deverá promover, por meios apropriados aos métodos em vigor para a fixação de tabelas de remuneração, e, na medida de sua compatibilidade com esses métodos, assegurar a aplicação, a todos os trabalhadores, do princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor*”. Acrescenta ainda que a integração deste princípio deverá ser aplicada, entre outros instrumentos de regulamentação, através de convenções ou acordos colectivos entre empregadores e trabalhadores.

Em 1952 é aprovada a convenção nº 103 relativamente à protecção dos direitos de maternidade (viria a ser revista pela Convenção nº 183 em 2000). Esta convenção define um conjunto de direitos às mulheres trabalhadoras no que respeita ao seu direito à licença de maternidade bem como o direito às prestações pecuniárias durante o uso da licença.

Posteriormente em 1958 a OIT aprova a sua Convenção nº 111 sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão. Esta Convenção alarga o conceito de discriminação no emprego através do seu artigo 1º “a) *Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo,*

religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.”

A aplicação desta convenção prevê que *“Todo o Estado Membro para qual a presente Convenção se encontre em vigor compromete-se a definir e 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 objectivo de eliminar toda a discriminação”*.

Em 1981 tendo em conta que as anteriores recomendações não aludiam às distinções baseadas nas responsabilidades familiares e considerando a importância de normas neste sentido é aprovada a Convenção nº 156. Esta define através do nº 1 do seu artigo 3º que *“A fim de instaurar a igualdade efectiva de oportunidades e tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos, cada membro deve, entre os seus Objectivos de política nacional, ter em vista permitir às pessoas com responsabilidades familiares e que ocupem ou desejem ocupar um emprego que exerçam o seu direito de o ocupar ou de o obter sem Serem alvo de discriminação e, tanto quanto possível, sem conflito entre as suas responsabilidades Profissionais e familiares”*.

Segundo informação publicada pela OIT (quadro nº1), a **Convenção nº 100** foi ratificada por Portugal em 20 de Fevereiro de 1967, Malta em 9 de Junho de 1988 e Turquia em 19 de Julho de 1967.

A **Convenção nº 111** foi igualmente ratificada pelos três países, Portugal em 19 de Novembro de 1959, em Malta em 1 de Julho de 1968 e pela Turquia em 19 de Julho de 1967.

Relativamente à **Convenção nº 156** verificamos que esta apenas foi ratificada por Portugal em 2 de Maio de 1985.

No que respeita à **Convenção nº 103**, (revista pela Convenção nº 183) verificamos que apenas Portugal transpôs a convenção nº 103 e a sua revisão Convenção nº 183 ratificada em 8 de Novembro de 2012.

Quadro nº 1 | Ratificação das Convenções da OIT em matéria de Igualdade de Género

Convenções da OIT	Malta	Portugal	Turquia
Convenção nº 100 relativa à Igualdade de Remuneração entre a Mão-de-obra Masculina e a Mão-de-obra Feminina	SIM	SIM	SIM
Convenção nº 111 sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão	SIM	SIM	SIM
Convenção nº 156 relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares	NÃO	SIM	NÃO
Convenção nº 103 sobre a Protecção da Maternidade e 183 revê a Convenção 103	NÃO	SIM	NÃO

3. TRANSPOSIÇÃO DE DIRECTIVAS COMUNITÁRIAS DA UNIÃO EUROPEIA

Ao nível da União Europeia foram também publicadas desde 1975 um conjunto de directivas que procuram promover a aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à implementação de políticas que eliminem a discriminação de género e dos quais destacamos:

- **Directiva 75/117/CEE** do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que

se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos

- **Directiva 76/207/CEE** do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho
- **Directiva 79/7/CEE** do Conselho, de 19 de Dezembro de 1978, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social
- **DIRECTIVA 92/85/CEE** do Conselho de 19 de Outubro de 1992 relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima directiva especial na acepção do no. 1 do artigo 16o. Da Directiva 89/391/CEE)
- **Directiva 2000/78/CE** do Conselho, de 27-11-2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional
- **Directiva 2002/73/CE** do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23-09-2002, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (Texto relevante para efeitos do EEE) – A partir de 15-08-2009, revogada pela Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 05-07-2006
- **Directiva 2004/113/CE** do Conselho, de 13-12-2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento

- **Directiva 2006/54/CE** do Parlamento Europeu e do Conselho, de 05-07-2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação)

Pelo levantamento efectuado verificamos que Portugal e Malta (países membros da União Europeia), através das revisões da legislação laboral, já transpuseram para a sua legislação nacional as principais directivas no que concerne a promoção da igualdade de género e a eliminação da discriminação entre homens e mulheres no emprego.

No que respeita à Turquia, verificamos que, sendo um país candidato, pode não transpor estas mesmas directivas. No entanto é passível de, a nível nacional, serem aprovadas leis que vão de encontro às directivas e orientações da União Europeia.

4. LEGISLAÇÃO EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO NOS PAÍSES DA PARCERIA

Para a análise do enquadramento legislativo e normativo em vigor em matéria de igualdade de género foram definidas 5 dimensões. O que se apresenta a seguir é um quadro síntese comparativo do quadro legislativo a nível nacional no que concerne à eliminação da discriminação de género no trabalho e no emprego (quadro nº 2).

Quadro nº 2 | Protecção da igualdade de género no quadro legislativo

Dimensão	Medidas	Malta	Portugal	Turquia
Igualdade no acesso ao emprego e ao trabalho	As ofertas de emprego feitas não são baseadas no sexo.	SIM	SIM	SIM
	As entrevistas de selecção não permitem discriminação com base no sexo.	SIM	SIM	SIM
Igualdade no acesso à carreira profissional	As mulheres e homens podem aceder à carreira nas mesmas condições.	SIM	SIM	SIM
	As mulheres têm a mesma oportunidade que os homens de aceder a lugares de chefia ou mudar de carreira profissional.	SIM	SIM	SIM
Igualdade na categoria profissional	Prevê que as categorias não são criadas exclusivamente para homens ou mulheres.	SIM	SIM	SIM
	As retribuições dentro da mesma categoria não podem ser diferentes entre mulheres e homens.	SIM	SIM	SIM
Igualdade no acesso formação profissional	As mulheres têm acesso preferencial aos cursos de formação profissional.	NÃO	SIM	NÃO
	As mulheres têm acesso a medidas especiais de reintegração no emprego quando interrompem a sua actividade profissional.	SIM	SIM	SIM
Igualdade na retribuição	Dois trabalhadores devem ser igualmente remunerados pelo exercício de tarefa idêntica ou equivalente.	SIM	SIM	SIM
	A diferenciação de salários só pode basear-se em critérios objectivos e comuns a homens e mulheres.	SIM	SIM	SIM

O levantamento efectuado teve como base o quadro legislativo português no que concerne a eliminação da discriminação de género e promoção da igualdade. Ao analisarmos a informação recolhida no seio da parceria verificamos que, apesar do quadro legislativo na Turquia e em Malta não prever todas as situações como em Portugal, apresentam uma preocupação com a eliminação da discriminação de género no trabalho e no emprego.

O quadro nº 3 apresenta uma síntese comparativa entre os três países no que concerne os Direitos de Parentalidade, se previstos para a grávida, para a mãe, para ambos (pai e mãe) ou se simplesmente não estão previstos no quadro legislativo.

Quadro nº 3 | Aplicação da parentalidade

Medidas	Malta	Portugal	Turquia
Licença parental.	SIM	SIM	SIM
Prevê licença parental exclusiva do pai?	SIM	SIM	NÃO
Prevê procedimento de dispensa para amamentação?	PARA A MÃE	PARA A MÃE	PARA A MÃE
Prevê procedimento de dispensa para aleitação?	PARA AMBOS	PARA AMBOS	PARA A MÃE
Prevê falta para assistência a filho?	PARA AMBOS	PARA AMBOS	PARA AMBOS
Prevê licença para assistência a filho;	PARA AMBOS	PARA AMBOS	PARA AMBOS
Prevê licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;	PARA AMBOS	PARA AMBOS	NÃO
Prevê redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica?	PARA AMBOS	PARA AMBOS	NÃO
Prevê trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares?	PARA AMBOS	PARA AMBOS	NÃO
Prevê horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares?	PARA AMBOS	PARA AMBOS	NÃO
Prevê dispensa de prestação de trabalho suplementar?	PARA AMBOS	PARA AMBOS	PARA A GRAVIDA
Prevê dispensa de prestação de trabalho no período nocturno?	PARA A MÃE	PARA AMBOS	PARA A GRAVIDA

No que concerne a licença parental, verificamos que em Portugal está prevista uma licença de 120 dias (remunerada a 100% partilhada ou não partilhada), 150 dias (remunerada a 100% caso a licença seja partilhada ou 80% nos casos em que não seja) ou 180 dias (remunerada a 83% e só em situações em que seja partilhada). Em Malta verificamos que o pai tem

direito a 1 dia de licença remunerada e a possibilidade de a mãe ou pai poderem gozar até 4 meses de licença sem remuneração (até o/a filho/a ter 8 anos). Na Turquia verificamos que não está prevista licença parental. O pai não tem direito a nenhuma licença (apenas a mãe) a não ser nas empresas onde há negociação colectiva. Alguns exemplos desta negociação apontam para empresas onde foram conseguidos 2 ou 4 dias de licença para o pai, tanto em Malta como Turquia. No que respeita à dispensa para amamentação ou aleitação, verificamos que em Portugal e Malta a legislação prevê que o pai possa usufruir desta licença em situação de aleitação.

Ao analisarmos as situações de falta/licença para assistência ao filho/a verificamos que esta situação está prevista nos três países mas apenas a legislação portuguesa e maltesa alargam esta situação de falta/licença também a filho/a menor com deficiência ou doença crónica para ambos (pai e mãe).

Ao analisarmos as situações do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares poder usufruir de trabalho a tempo parcial ou horário flexível verificamos que em Portugal e Malta estas situações estão previstas para o trabalhador e trabalhadora enquanto que na Turquia não está prevista. Na situação de dispensa de prestação de trabalho suplementar verificamos que está prevista em Portugal e Malta para ambos e na Turquia apenas para a trabalhadora grávida. Já no que respeita a dispensa de prestação de trabalho no período nocturno, apenas em Portugal está prevista para ambos, em Malta apenas para a trabalhadora mãe e na Turquia apenas para a trabalhadora grávida.

Procuramos ainda avaliar se o quadro legislativo prevê a protecção da mulher em situação de risco clínico durante a gravidez, em matéria de

saúde e segurança no local de trabalho e a protecção da mulher em situação de despedimento (quadro nº 4).

Quadro nº 4 | Protecção da trabalhadora em situação de risco ou despedimento

Medidas	Malta	Portugal	Turquia
Licença em situação de risco clínico durante a gravidez e/ou por interrupção da gravidez?	SIM	SIM	SIM
Prevê protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante?	SIM	SIM	SIM
Prevê protecção em caso de despedimento?	SIM	SIM	SIM

De acordo com a informação recolhida verificamos que o quadro legislativo nos três países é consensual obrigando o empregador a assegurar a saúde e segurança no trabalho à mulher trabalhadora e protegendo-a em situação de despedimento por motivo de gravidez. O quadro legislativo nos três países assegura também o direito à mulher trabalhadora a uma licença em situação de risco clínico, sendo que apenas em Portugal é que a licença é alargada a situações de interrupção da gravidez.

5. ENQUADRAMENTO DA IGUALDADE DE GÉNERO NAS ITVC

É importante salientar neste ponto que a negociação colectiva nos três países tem âmbitos diferentes. Em Portugal, a FESETE negocia sectorialmente com as associações patronais 8 contratos colectivos de trabalho que, através de portarias de extensão, abrange todos/as os/as trabalhadores/as dos sectores têxtil, vestuário e calçado. Em Malta e na Turquia, a negociação colectiva é por empresa e abrange os/as trabalhadores/as da respectiva empresa. Isto significa que sectorialmente

os direitos podem variar de empresa para empresa. É importante também aqui referir que no caso da Turquia acresce o facto de a negociação colectiva na empresa só ser possível a partir do momento em que a organização sindical sindicalize pelo menos 50% dos trabalhadores daquela empresa.

Pelo que foi possível apurar através do desenvolvimento do trabalho da parceria, apesar do quadro legislativo definir os mínimos no que concerne aos direitos de maternidade e paternidade, é possível ver estes direitos alargados nas empresas onde a negociação colectiva se desenvolve. O que no caso da Turquia e Malta estes sejam apenas aplicados nas empresas onde as organizações sindicais conseguiram acordos.

O contacto entre a parceria permitiu-nos também apurar que apesar de o quadro legislativo em vigor nos três países ter como premissa a eliminação da desigualdade de género, se continuam a verificar práticas de não conformidade com as normas em vigor.

Através de uma simples comparação, como se poderá verificar no quadro abaixo, entre a massa salarial auferida entre homens e mulheres, nos sectores têxtil, vestuário, calçado e peles, podemos facilmente constatar que as mulheres continuam a ser discriminadas.

Quadro nº 5 | Diferença salarial entre homens e mulheres

Ano	2009	2010	2011	2012	2013
País					
Malta *	-	14,02%	12,65%	16,15%	20,95%
Portugal **	25,65%	24,05%	23,08%	23,19%	-
Turquia **	2,32%	2,46%	2,44%	4,24%	-

* Não nos foi possível obter dados relativamente à massa salarial praticada em Malta referente ao ano de 2009

** Não nos foi possível obter dados relativamente à massa salarial praticada em Portugal e Turquia referente ao ano de 2013

6. RECOMENDAÇÕES

1. Defender, ao nível da negociação colectiva, formas de organização do tempo de trabalho facilitadoras da conciliação da vida familiar e profissional, a criação de serviços de apoio à vida familiar (acolhimento de crianças, apoio a idosos), incentivando a melhoria das condições de trabalho e das empresas, promovendo a diminuição do absentismo e a valorização da imagem da indústria.
 - *Na Turquia, defender novas formas de organização do tempo de trabalho facilitadoras da conciliação da vida familiar e profissional.*
2. Informar, sensibilizar e fomentar a aplicação dos direitos da mãe e do pai trabalhadores, designadamente a Licença por maternidade/paternidade, Licença por paternidade, Licença parental, Licença de amamentação/aleitação, Licença especial para assistência a filhos e mesmo promover licenças adicionais de apoio à família, bem como apoiar a participação do pai na vida familiar, de modo a criar maior equilíbrio entre homens e mulheres na vida familiar e na vida profissional.
 - *Promover a implementação e cumprimento efectivo, na prática, das normas, designadamente o gozo das licenças parentais em Portugal.*
 - *Promover a criação de novas normas como a licença parental na Turquia.*
3. Garantir que a progressão nas carreiras profissionais salvede a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres;
4. Defender, em sede de negociação colectiva, a adopção de categorias profissionais que expurguem a discriminação de género; promover a igualdade no acesso às diversas categorias profissionais com vista a

uma representação mais equilibrada de homens e mulheres nas diferentes categorias;

5. Adotar medidas que reduzam as disparidades salariais entre mulheres e homens, procurando atingir o objectivo de salario igual, para trabalho de valor igual; a desigualdade salarial entre categorias profissionais maioritariamente femininas ou masculinas e entre homens e mulheres que ocupam a mesma categoria profissional;
6. Constituir um sistema de avaliação de funções que regule o enquadramento hierárquico das diferentes categorias profissionais nas grelhas salariais, garantindo a ausência de discriminação e a aplicação do principio de salário igual para trabalho de valor igual;
7. Garantir que a aplicação de diferentes componentes da retribuição, como subsídios de refeição ou diferentes tipos de prémios, salvaguardam o exercício dos direitos de maternidade e paternidade;
8. Desenvolver as organizações sindicais por forma a garantir uma representação equilibrada entre homens e mulheres nas decisões e na actividade sindical;
9. Garantir condições suficientes para que homens e mulheres tenham acesso a acções de formação profissional, se possível incluídas no período normal de trabalho;
10. Participar activamente na defesa de condições de saúde e segurança no trabalho para todos os trabalhadores, homens e mulheres, criando uma cultura de prevenção e não discriminação.

Parceria:



Co-Financiado por:

União Europeia