

GUIA PRÁTICO

IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO



GUIA PRÁTICO

IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO

Índice

ENQUADRAMENTO	5
Sabias que?	7
I. IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES NO ACESSO AO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	
Conceitos	11
Recrutamento e selecção	12
Acesso à formação profissional	13
Exemplos de discriminação	14
O que fazer em caso de indício de discriminação	15
Queixa-tipo à CITE	18
Algumas recomendações importantes	21
Cláusula de referência para a contratação colectiva	23
II. IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES	
Conceitos	26
Exemplos de discriminação	29
O que fazer em caso de indício de discriminação	31
Cláusula de referência para a contratação colectiva	34
III. CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA PESSOAL E FAMILIAR	
O horário flexível e o papel da CITE	38
Para se fazer um pedido de horário flexível	39

Jornada contínua (trabalhadores/as em funções públicas)	40
Cláusula de referência para a contratação colectiva	43

IV. MATERNIDADE E PATERNIDADE

Obrigações patronais	49
Indicações práticas	50
Quadro informativo de atribuição de subsídios	55

V. ASSÉDIO NO TRABALHO

Conceito	62
Exemplos que podem constituir assédio	63
Linhas de combate ao assédio	64
Cláusula de referência para a contratação colectiva	75

VI. DOENÇAS PROFISSIONAIS DAS MULHERES TRABALHADORAS

O que é uma doença profissional?	78
O que fazer em caso de sintomas de doença profissional	81
Questões que podem surgir nos locais de trabalho	88
Cláusula de referência para a contratação colectiva	89

LISTA DE DOCUMENTOS RELATIVOS À EMPRESA, QUE IMPORTA CONHECER PARA COMBATER AS DISCRIMINAÇÕES	92
--	----

Enquadramento

Para responder a necessidades diagnosticadas, numa visão integrada, a CGTP-IN, através da sua Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens (CIMH), elaborou este **GUIA PRÁTICO – IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO**, que aborda 6 temáticas concretas:

- I. Igualdade entre homens e mulheres no acesso ao trabalho, no emprego e na formação
- II. Igualdade salarial entre homens e mulheres
- III. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal
- IV. Maternidade e paternidade
- V. Assédio no trabalho
- VI. Doenças profissionais das mulheres trabalhadoras.

Relativamente a cada uma das temáticas, são indicadas, no final, algumas propostas de **Cláusulas de Referência para a Contratação Colectiva** (com base na edição integral – Dezembro de 2018), as quais devem ser entendidas como um trabalho evolutivo, susceptível de ser melhorado e actualizado, de acordo com a dinâmica reivindicativa de cada Sindicato e os avanços legislativos.

Este Guia constitui um recurso informativo e pedagógico para dirigentes e delegados/as sindicais.

Tem como objectivo informar, formar e capacitar os/as activistas sindicais e, por seu intermédio, os/as trabalhadores/as, para que possam intervir e reivindicar de forma mais célere, oportuna e eficaz no combate às discriminações em função do sexo, nos locais de trabalho, junto de instituições e em acções públicas de luta.

Não basta ter leis; importa divulgar, exercer e fazer cumprir os direitos consagrados.

É essencial conhecer a realidade, reflectir e agir em relação a cada problema e intervir para a mudança no sentido da igualdade, do progresso e do futuro.

Pretende-se assim valorizar o trabalho e os/as trabalhadores/as, efectivar direitos contratuais e legais, melhorar as condições de trabalho e impulsionar novas conquistas nas convenções colectivas em matéria de direitos de igualdade e de não discriminação.

Estes resultados serão tanto mais possíveis de alcançar quanto maior for o conhecimento, a iniciativa, a dinâmica, a proposta e a luta organizada e transformadora dos/as trabalhadores/as e das suas organizações sindicais.

Bom trabalho!

SABIAS QUE:

- Em Portugal, apesar da lei, as mulheres continuam a ganhar menos do que os homens em termos de remuneração média mensal?
- A diferença salarial entre homens e mulheres aumenta ainda mais quando se calcula em função do ganho médio mensal (que inclui, para além da remuneração, outras componentes, tais como o pagamento do trabalho suplementar/ /extraordinário, prémios e outros subsídios)?
- As mulheres ocupam, maioritariamente, as categorias profissionais menos qualificadas, apesar de terem mais habilitações?
- Mesmo considerando os dias obrigatórios iniciais da licença parental exclusiva do pai, muitos homens trabalhadores ainda não gozam esta licença?
- Apesar da evolução de mentalidades na partilha de responsabilidades, as mulheres continuam a despende mais tempo que os homens em actividades domésticas e familiares?
- As situações de assédio têm impactos negativos nas organizações e na vida dos/as trabalhadores/as, com maior incidência nas mulheres, com danos para a sua saúde e para o seu desempenho profissional?

- A maioria das doenças profissionais que afectam as mulheres trabalhadoras são lesões músculo-esqueléticas?
- Constitui contra-ordenação muito grave a prática de actos discriminatórios no trabalho?

As empresas são obrigadas a afixar, em local apropriado e visível, a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação, incluindo os direitos relativos à maternidade e paternidade.

(Art.º 24.º do Código do Trabalho)



I

IGUALDADE
ENTRE HOMENS E MULHERES
NO ACESSO AO TRABALHO,
NO EMPREGO
E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL



Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover a execução de políticas de pleno emprego.

(Art.º 58.º da Constituição da República Portuguesa - CRP)

O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

(Art.º 24.º, n.º 1 do Código do Trabalho - CT)

➔ Conceitos

(Art.º 23.º do CT)

- **Discriminação directa:** sempre que, em razão de um factor de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

(Exemplo:

A empresa X nunca contrata mulheres com o argumento de que estas, geralmente, faltam mais do que os homens).

- **Discriminação indirecta:** sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

(Exemplo:

Na empresa Y, o sistema de avaliação de desempenho integra diversos parâmetros, entre eles a *assiduidade*, considerando como absentismo todos os tipos de ausência, incluindo as licenças parentais, penalizando, por esta via, as mães e pais trabalhadores na atribuição de prémios).

➔ **Recrutamento e selecção**

Esta fase é fundamental para a promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, permitindo aos Sindicatos actuar sobre a política de gestão de recursos humanos das entidades patronais e, assim, contribuir para combater o fenómeno da segregação profissional e promover o acesso equilibrado de mulheres e de homens a cargos de decisão.

Os processos de recrutamento e selecção de pessoal devem ser claros e transparentes, por forma a não violarem o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, dando cumprimento ao previsto na lei (art.º 32.º do CT), que obriga todas as entidades patronais *a manter durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efectuados, devendo constar do mesmo, com desagregação por sexo, os seguintes elementos:*

- a) Convites para o preenchimento de lugares;*
- b) Anúncios de oferta de emprego;*
- c) Número de candidaturas para apreciação curricular;*
- d) Número de candidaturas presentes em entrevistas de pré-selecção;*
- e) Número de candidatos/as aguardando ingresso;*
- f) Resultados de testes ou provas de admissão ou selecção;*

g) Balanços sociais/Relatórios Únicos relativos a dados, que permitam analisar a existência de eventual discriminação de pessoas de um dos sexos no acesso ao emprego, formação, promoção profissional e condições de trabalho.

➔ Acesso à formação profissional

O acesso à formação proporcionada pela empresa é um momento determinante para evitar a perpetuação de situações de segregação profissional e para combater os estigmas de acesso a categorias profissionais mais bem remuneradas e a cargos de direcção preferencialmente para um dos sexos em detrimento de outro.

Há que ter em conta o cumprimento do n.º 3 do art.º 30.º do CT: *em acção de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação (...)*

E ter ainda em conta o art.º 61.º do CT sobre a previsão da entidade patronal (...) *facultar ao/à trabalhador/a, após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.*

➤ Exemplos de discriminação

- Uma oferta de emprego com o seguinte teor: *Empresa pretende recrutar um jovem com a categoria profissional de Operário Fabril*;
- A empresa Y só contrata mulheres para o atendimento ao público com fundamento de que estas são, normalmente, mais simpáticas do que os homens e que, portanto, os clientes gostam mais de ser atendidos por mulheres;
- O regulamento interno da empresa Z prevê que só são elegíveis para participar nas acções de formação fundamentais para a progressão na carreira, os/as trabalhadores/as que não tenham faltado no ano anterior, incluindo por motivo de licenças parentais;
- Possibilitar formação profissional a um trabalhador, que lhe vai permitir a progressão na carreira, em detrimento de uma trabalhadora, ambos em igualdade de circunstâncias perante a profissão;
- A empresa X agenda as acções de formação sistematicamente para período pós-laboral, o que impede a participação de muitas/os trabalhadoras/es com responsabilidades familiares ou famílias monoparentais, de participarem nessas acções;

- Não atribuir prémios a trabalhadores/as que estiveram ou estão no gozo dos seus direitos parentais;
- Possibilitar, consecutivamente, que um trabalhador possa usufruir de um horário que lhe permite ganhar horas extra, em detrimento de uma trabalhadora ou vice-versa;
- Identificar que dois trabalhadores desempenham as mesmas funções, mas um deles está posicionado numa categoria mais baixa (a mulher, por exemplo).

➔ O que fazer em caso de indício de discriminação

- Identificar o problema, ouvir o/a trabalhador/a, analisar a situação concreta e os meios para ultrapassar o problema;
- Se surgirem dúvidas, contactar o pré-contencioso ou o/a advogado/a do Sindicato, a fim de se obterem respostas mais eficazes para a situação;
- Perante os indícios de discriminação baseada no sexo, ao nível de subsídios ou prémios, salário, acesso à profissão, à categoria e à formação, assédio, entre outros, há que solicitar reunião à administração da empresa ou enviar um ofício fundamentado, a fim de identificar e exigir a eliminação dessa mesma discriminação;

- Em caso de intransigência ou de ausência de resposta/ /solução por parte da empresa, num prazo curto, podem seguir-se uma ou mais das opções seguintes:
- 1) Apresentar uma queixa fundamentada junto da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE (pode ser necessário o apoio jurídico do Sindicato) e informar a CIMH/CGTP-IN para acompanhamento e agilização da resposta junto da CITE (*ver formulário de Queixa-tipo, no final deste capítulo*);
 - 2) Requerer, em simultâneo, a intervenção da ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho – ou da entidade fiscalizadora respectiva (no caso da Administração Pública);
 - 3) Recorrer, pelas vias judiciais, para a reposição da legalidade e eliminação da discriminação.

NOTA:

Estas linhas de intervenção sindical, no plano do local de trabalho, junto de instituições e autoridades inspectivas ou judiciais, não dispensam, antes exigem, o desenvolvimento de formas de luta e de denúncia pública adequadas a cada caso e a cada momento.

Qual o papel da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego)?

A CITE é, desde 1979, uma comissão com competências para combater a discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.

Colabora na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à protecção da parentalidade, à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, à igualdade salarial, no sector privado, no sector público e no sector cooperativo.

Também lhe compete a análise de queixas e a emissão de pareceres com remessa para as autoridades competentes, se não for acatada a decisão.

É um órgão tripartido, com representantes de diversos Ministérios (Trabalho, Finanças, Segurança Social), das confederações sindicais e das confederações patronais, reunindo, geralmente, quinzenalmente e sendo as decisões tomadas por maioria.

Existem ainda a CRITE/Açores – Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, na Região Autónoma dos Açores e a CRITE/Madeira – Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, na Região Autónoma da Madeira, com as mesmas competências.



➔ Queixa-tipo à C.I.T.E.

(em ofício do Sindicato)

À:

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho
e no Emprego

Rua Américo Durão, n.º 12, Pisos 1 e 2

1900-064 Lisboa

(geral@cite.pt)

ASSUNTO: Queixa por motivo de _____
(identificar se se trata de discriminação em função do sexo ou violação de direitos da parentalidade)

(Assinalar com x):

Violação de direitos de parentalidade	Discriminação em função do sexo (M/H)	
Dispensa para consultas pré-natais ou preparação para o parto	Acesso à profissão	
Dispensa para avaliação para adoção	Acesso à categoria	
Dispensa para amamentação ou aleitação	Acesso à formação profissional	
Dispensa de prestação de trabalho suplementar	Subsídios ou prémios	

Dispensa de prestação de trabalho nocturno		Salário	
Faltas para assistência a filho/a		Assédio laboral	
Faltas para assistência a neto/a		Outras (<i>descrever</i>)	
Horário flexível de trabalhadores/as com responsabilidades familiares			
Licença em situação de risco clínico ou específico durante a gravidez			
Licença por interrupção da gravidez (<i>entre 14 e 30 dias, com atestado médico</i>)			
Licença parental inicial			
Licença parental exclusiva da mãe			
Licença parental inicial a gozar pelo pai, por impossibilidade da mãe			
Licença parental inicial exclusiva do pai			
Licença parental complementar			

Entidade que apresenta a queixa:

Comissão Sindical/Sindicato:		
Morada		
Telefone: :	Fax:	E-mail

Dirigente/Delegado/a ou activista sindical, a contactar, para mais informações:

Nome:		
Telefone:	Fax:	E-mail:

Entidade ou organização onde ocorre a situação:

Empresa/Serviço:		
Morada:		
Telefone:	Fax:	E-mail:

Nome(s) do/a(s) trabalhador/a(es/s) discriminado/a(s):

Descrição sumária da queixa com indicação dos factos e, se possível, da contratação colectiva ou da legislação violada:

Data: ___/___/_____

Assinatura _____

➔ Algumas recomendações importantes

Para que uma queixa seja analisada mais eficazmente é aconselhável que sejam enviados todos os dados necessários, logo no início. Assim será mais rápida a emissão de um parecer, uma vez que a lei não determina um prazo de resposta às queixas, por parte da CITE.

Há ainda que ter em conta:

- a) A intervenção do contencioso do Sindicato na elaboração da queixa;
- b) A necessidade de uma autorização expressa do/a trabalhador/a para que o Sindicato o/a possa representar na apresentação da queixa e para permitir o contacto da CITE com a empresa, se for necessário estabelecer o contraditório;
- c) A explicitação rigorosa dos factos e dos dados concretos (datas, nomes, etc.) na elaboração da queixa;
- d) No caso de discriminação salarial ou profissional, juntar cópia da tabela salarial ou da cláusula do contrato colectivo e ainda recibos e outros documentos que ajudem a fundamentação, tais como regulamentos internos ou fichas de avaliação de desempenho;
- e) Testemunhas – se necessário, indicar os nomes das pessoas que possam comprovar os factos.

No entanto, se não se dispuser de todos estes dados, tal não deve ser impeditivo de se apresentar a queixa, devendo a situação ser ponderada com o contencioso do Sindicato.

Cláusula de referência para a contratação colectiva

Princípios sobre a igualdade

1. Todos/as os/as trabalhadores/as têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.
2. Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum/a trabalhador/a pode ser prejudicado/a, beneficiado/a ou preterido/a no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.
3. Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções ou de desempenho devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.
4. Com o objectivo de corrigir situações de comprovada desigualdade de oportunidades e de tratamento, poderão ser adoptadas outras medidas de acção positiva, com carácter transitório, até serem erradicadas as situações que estiveram na sua origem.
5. A entidade patronal afixará na empresa ou serviço, em local adequado e visível por todos/as os/as trabalhadores/as, a informação legal e a prevista na convenção colectiva, relativa aos direitos e deveres das partes em matéria de igualdade e não discriminação.

6. A entidade patronal deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE, no continente e CRITE – Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, nos Açores e na Madeira) o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental.

Consultar a edição *Cláusulas de Referência para a Contratação Colectiva*:

www.cgtp.pt/cgtp-in/organizacoes-especificas/comissao-de-igualdade-mulheres-homens/12830-clausulas-de-referencia-para-a-contratacao-colectiva



II

IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES



Todos/as os/as trabalhadores/as têm direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna.

Art.º 59.º da CRP

➔ Conceitos

- **Trabalho igual:** aquele em que as funções desempenhadas ao serviço da mesma entidade patronal são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade.
- **Trabalho de valor igual:** aquele em que as funções desempenhadas ao serviço da mesma entidade patronal são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e às condições em que o trabalho é efectuado.
- **Assimetria salarial (*Gap salarial*)** – desigualdade salarial média entre mulheres e homens. Pode referir-se à retribuição média mensal de base ou ao ganho médio.

A **retribuição** inclui o salário base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou espécie.

O designado **ganho** inclui, para além da retribuição, todas as prestações, designadamente, prémios de produtividade, comissões de vendas, ajudas de custo, subsídios de transporte, abonos para falhas, retribuição por trabalho nocturno, suplementar, trabalho em dia feriado, dia de descanso semanal, subsídios de turno, subsídios de alimentação, fornecimento de alojamento, habitação ou géneros.

Ainda se mantêm tradições e estereótipos que influenciam a escolha da área da educação e os padrões do emprego, para homens e mulheres e, por outro, persiste a utilização sistemática de critérios de avaliação tradicionalmente atribuídos ao desempenho de um dos sexos, como o esforço, a resistência à fadiga, a penosidade física, ou a força, a atenção e a minúcia.

A legislação reflecte esta preocupação em relação à existência de estereótipos propícios à manutenção de situações potencialmente discriminatórias, quando prevê (n.º 5 do art.º 31.º do CT) que *os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.*

Entretanto, com a publicação da Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto:

- O GEP-MTSSS (Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social) passa a disponibilizar anualmente informação estatística sobre as diferenças remuneratórias entre homens e mulheres a nível sectorial (barómetros sectoriais) e por empresa (balanços empresariais das diferenças remuneratórias);
- Passa a ser exigido às empresas (independentemente da sua dimensão) que assegurem uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes dos postos de trabalho e com base em critérios objectivos;
- Passa a ser consagrada a presunção de discriminação remuneratória nos casos em que o/a trabalhador/a alegue estar a ser discriminado/a e a entidade patronal não apresente uma política remuneratória transparente, que permita demonstrar que as diferenças alegadas se baseiam em critérios objectivos;
- A ACT passa a poder notificar as empresas de grande dimensão (numa primeira fase, são avaliadas as empresas com mais de 250 trabalhadores e, depois, aquelas com 50 ou mais trabalhadores) cujos balanços evidenciem diferenças remuneratórias para apresentarem um plano de avaliação das

diferenças salariais com base na avaliação das componentes dos postos de trabalho.

- Os Sindicatos ou os/as trabalhadores/as passam a poder solicitar à CITE a emissão de um parecer vinculativo sobre discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor.
- A CITE, que no exercício das suas atribuições já detém a competência genérica de emitir pareceres sobre as matérias da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, passa a emitir, a partir de Agosto de 2019, pareceres vinculativos sobre a existência de casos de discriminação remuneratória, a pedido dos/as representantes sindicais ou dos/as trabalhadores/as.

➔ Exemplos de discriminação

- A empresa X dedica-se à extração e tratamento de matéria-prima. As mulheres estão praticamente todas enquadradas nas categorias I e II (mais baixas), enquanto os homens estão quase todos enquadrados nas categorias III e IV (mais altas).
- As mulheres desempenham funções diferentes dos homens, mas igualmente necessárias e essenciais para a preparação

dos produtos finais que a empresa produz, no entanto, recebem menos 16% do salário dos homens.

- A trabalhadora Y foi contratada como cozinheira num restaurante há 10 anos, tendo, entretanto, feito diversa formação profissional e ganhou muitas competências. Recentemente, foi contratado um homem, também cozinheiro, mais jovem, menos experiente e com menor formação profissional, a quem foi proposto um salário mais elevado do que o que é pago à cozinheira.
- Na empresa Z, apenas os homens são integrados em projectos que envolvam viagens ao estrangeiro, que implicam o pagamento de ajudas de custo e trabalho suplementar, porque as mulheres são consideradas menos disponíveis por causa das suas responsabilidades familiares.
- Na empresa X, a progressão na carreira nas categorias profissionais de predominância masculina é feita de forma mais rápida do que nas de predominância feminina, porque nestas há muitos mais escalões até chegar ao topo.

Importa ainda:

- Dar especial atenção a informação que permita identificar discriminações salariais, nomeadamente a partir da análise e

estudo do Relatório Único, reclamando o seu envio completo por parte das empresas, anualmente.

- Identificar departamentos/secções em que o desequilíbrio de representação de um dos sexos seja evidente (confirmar se existem razões objectivas para tal, ou se se está perante um resultado de discriminação indirecta).
- Confirmar que existe uma política remuneratória transparente, baseada em critérios objectivos e não discriminatórios conhecidos pelos/as destinatários/as (ex. trabalhadores/as não são penalizados/as, na atribuição de prémios e/ou subsídios, pelo uso de licenças parentais).

➔ **O que fazer em caso de indício de discriminação**

A questão das discriminações salariais implica sempre a avaliação das funções do posto de trabalho e dos critérios que fundamentam o salário em concreto que é auferido, em comparação com outros postos de trabalho iguais ou de igual valor.

A acção sindical, nomeadamente através do estudo, da negociação e da contratação colectiva, adquire um papel preponderante na identificação e no combate às discriminações salariais.

A este respeito refiram-se:

- O **Projecto Equal** – *Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade*, promovido pela CGTP-IN, em ligação com a FESAHT e outras organizações, entre 2005 e 2008;
- O *Acordo de Discriminação Salarial Positiva* negociado no CCT da **Indústria Corticeira**, subscrito pela FEVICCOM, visando a eliminação das discriminações salariais então existentes, em 2008;
- Os Estudos sobre *a Construção de Sistemas de Avaliação de Funções e de Remunerações*, nos sectores dos **Lanifícios e Calçado**, realizados pela FESETE, em que se procurou, através de planos sectoriais, o desenvolvimento de metodologias de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género, em 2011 e 2012.

Sobre o **Projecto EQUAL da CGTP-IN**, como método de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género em termos salariais, é de realçar que a metodologia desenvolvida operacionalizou-se em várias etapas, visando:

- 1) Comparar ocupações de predominância feminina com ocupações de predominância masculina;
- 2) Comparar *trabalho de valor igual* e *não trabalho igual*;
- 3) Centrar-se no conteúdo do trabalho (posto de trabalho/ ocupação) e não nas competências/características ou no desempenho das pessoas que o executam;
- 4) Permitir encontrar uma medida, através de pontos atribuídos a factores e subfactores, para atribuir o justo valor de um trabalho – sendo que os factores considerados foram:
 - ↪ Competências
 - ↪ Responsabilidades
 - ↪ Esforços
 - ↪ Condições de trabalho
 - ↪ Tornar visíveis exigências associadas a um posto de trabalho e que habitualmente são omissas, porque não são tidas em conta num descritivo funcional.

Cláusula de referência para a contratação colectiva

Igualdade retributiva

1. Os/As trabalhadores/as têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular, quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.
2. Para efeitos da aplicação da presente Cláusula, entende-se por retribuição toda e qualquer prestação patrimonial a que o trabalhador tiver direito pela contrapartida da sua prestação de trabalho, com ou sem natureza retributiva, feita em dinheiro ou em espécie, designadamente, a remuneração base, diuturnidades, prémios de antiguidade, subsídios de férias e de Natal ou outros, prémios de produtividade, comissões de vendas, ajudas de custo, subsídios de transporte, abono para falhas, retribuições por trabalho nocturno, trabalho extraordinário/suplementar, trabalho em dia de descanso semanal e complementar e trabalho em dia feriado, subsídios de turno, subsídios de alimentação, fornecimento de alojamento, habitação ou géneros.

3. A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:
 - a) Qualquer modalidade de retribuição variável seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;
 - b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.
4. A entidade patronal realizará, anualmente, diagnósticos quanto aos ganhos auferidos por mulheres e por homens, de modo a corrigir eventuais desigualdades salariais decorrentes de discriminação directa ou indirecta, devendo os mesmos ser fornecidos aos representantes dos trabalhadores e às associações sindicais respectivas, com vista à respectiva auscultação prévia sobre as medidas propostas.
5. As licenças, faltas e dispensas relativas à protecção da maternidade e da paternidade, bem como as faltas relativas à prestação de assistência à família, são consideradas como prestação efectiva de trabalho, não podendo constituir fundamento para qualquer tipo de discriminação, seja ela salarial ou outra.

Consultar a edição *Cláusulas de Referência para a Contratação Colectiva*:

www.cgtp.pt/cgtp-in/organizacoes-especificas/comissao-de-igualdade-mulheres-homens/12830-clausulas-de-referencia-para-a-contratacao-colectiva



III

CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA PESSOAL E FAMILIAR



Todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território e origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

Art.º 59.º, n.º 1, alínea b), da CRP

A conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal é um dos pilares fundamentais na promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho.

O horário flexível para trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos de idade é uma disposição legal e contratual que visa promover a conciliação.

➤ **O horário flexível e o papel da CITE**

- O/A trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica que com ele/a viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos (n.º 1, art.º 56.º do CT).

- A entidade patronal apenas pode recusar o pedido de horário flexível com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este/a for indispensável (n.º 2, art.º 57.º do CT).
- Se houver intenção de recusa patronal do pedido de horário flexível feito pelo/a trabalhador/a, a entidade patronal tem de solicitar o parecer prévio da CITE; se este for desfavorável à intenção de recusa (*o que acontece na maioria dos casos*), a empresa só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo (n.º 7 do art.º 57.º do CT); no intervalo de tempo entre o parecer desfavorável à intenção de recusa pela CITE e a decisão judicial, o/a trabalhador/a tem direito a exercer o horário pretendido.

➤ **Para se fazer um pedido de horário flexível**

Ter em conta:

- O horário flexível pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos;
- O envio do pedido deve ser feito com 30 dias de antecedência;

- Juntar a declaração de que o/a menor vive em comunhão de mesa e habitação;
- Indicar a amplitude horária pretendida, verificando que a mesma está compreendida no âmbito dos turnos praticados, se for caso disso, e dentro do horário de funcionamento da empresa ou estabelecimento e, por último, se cumpre o horário semanal praticado;
- Informar que o pedido terá como duração e limite o dia de aniversário dos 12 anos da criança;
- Pode ainda ser indicado um período de intervalo de descanso diário de um mínimo de meia hora e um máximo de duas horas;
- O pedido é feito por uma única vez (*e não anualmente, como pretendem muitas entidades patronais*) e mantém-se enquanto se mantiverem as circunstâncias que o originaram;
- Qualquer intenção de recusa patronal tem de ser comunicada nos 20 dias seguintes à entrega do pedido;
- Há direito a um prazo de 5 dias para o/a trabalhador/a invocar razões que contrariem a intenção de recusa patronal (*é muito importante para a futura fundamentação da CITE*).

➤ **Jornada contínua (trabalhadores/as em funções públicas)**

Ter em conta:

De acordo com o art.º 114.º, n.º 3, alínea a) do Anexo da Lei 35/2014, de 20 de Junho (LTFP), os/as trabalhadores/as em funções públicas, em determinadas circunstâncias podem usar a faculdade de solicitar a jornada contínua, que:

- Consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que se considera tempo de trabalho, para todos os efeitos;
- Deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora;
- Pode ser adoptada nos casos de horários específicos previstos na lei e em casos excepcionais, devidamente fundamentados, designadamente nos seguintes:
 - a) Trabalhador/a progenitor/a ou adoptante, com filhos/as até à idade de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
 - b) Trabalhador/a que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto/a com idade inferior a 12 anos;
 - c) Trabalhador/a adoptante, tutor/a ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do/a menor,

- bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles/as ou com progenitor/a, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o/a menor;
- d) Trabalhador/a estudante;
 - e) Seja no interesse do/a trabalhador/a, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
 - f) Seja no interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.

A jornada de trabalho contínua:

- Não é um direito automático do/a trabalhador/a. Pode ser adoptada em casos devidamente fundamentados e tem de ser autorizada pelo/a responsável superior (em caso de recusa, a mesma deverá ser devidamente fundamentada);
- Não deve ser confundida com o horário flexível, embora seja também considerada um dos instrumentos que pretendem viabilizar a conciliação da actividade profissional com a vida familiar dos/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos;
- Não necessita de parecer da CITE.

Cláusula de referência para a contratação colectiva Horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares

1. O/A trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica que com ele/a viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.
2. Entende-se por horário flexível aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, nomeadamente o de estar enquadrado dentro do horário de funcionamento da empresa ou serviço, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
3. O horário flexível deve:
 - a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se

- contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
4. O horário deve ser solicitado à empresa, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste que o/a menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação.
5. No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, a empresa comunica ao/à trabalhador/a, por escrito, a sua decisão.
6. A empresa apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se o/a mesmo for indispensável.
7. No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação, a empresa indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o/a trabalhador/a apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias, a partir da recepção.
8. Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo/a trabalhador/a, a empresa envia o processo para

apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE ou CRITE), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do/a trabalhador/a.

9. A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica a empresa e o/a trabalhador/a do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção da empresa se não for emitido naquele prazo.
10. Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, a empresa só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
11. Considera-se que a empresa aceita o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos:
 - a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
 - b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o/a trabalhador/a da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 9 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;
 - c) Se não submeter o processo à apreciação da CITE dentro do prazo previsto no n.º 8.

12. Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.
13. O/A trabalhador/a que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos da presente Cláusula, não pode ser penalizado/a em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

Consultar a edição *Cláusulas de Referência para a Contratação Colectiva*:

www.cgtp.pt/cgtp-in/organizacoes-especificas/comissao-de-igualdade-mulheres-homens/12830-clausulas-de-referencia-para-a-contratacao-colectiva



IV

MATERNIDADE E PATERNIDADE



A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

As mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.

A lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.

(Art.º 68.º da CRP)

Um dos tipos de discriminação entre mulheres e homens muitas vezes detectado nos locais de trabalho relaciona-se com o gozo dos direitos de maternidade e paternidade (parentalidade), com particular relevância nas questões ligadas à amamentação, aos horários flexíveis, à dispensa para consultas e ao trabalho suplementar.

A protecção da parentalidade e o direito de assistência à família são, por um lado, condição essencial para a promoção de uma relação equilibrada entre a vida profissional e a vida familiar e

pessoal e, por outro, um instrumento de política pública de promoção da natalidade.

Apesar dos avanços legislativos e contratuais, continua a verificar-se uma tendência para encarar de modo desigual, o exercício de direitos de parentalidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores, mesmo tendo em conta o acentuado aumento do número de homens que gozam e partilham a licença parental.

➔ **Obrigações patronais**

- Proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como à definição das medidas a tomar (art.º 62.º do CT).
- Comunicar à CITE (ou à CRITE) no prazo de 5 dias úteis, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (n.º 3 do art.º 144.º do CT).
- Solicitar parecer prévio à CITE (ou à CRITE), sempre que pretender proceder ao despedimento (colectivo, extinção de

posto de trabalho ou facto imputável) de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador em gozo de licença parental, presumindo-se sempre ilícito o despedimento feito sem esta solicitação prévia ou em desconformidade com o parecer emitido (art.º 65.º e alínea d) do art.º 381.º do CT).

➔ Indicações práticas

- 1) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, para exercer os seus direitos, tem de comunicar à entidade patronal, o seu estado.
 - **Grávida**: com apresentação de um atestado médico
 - **Puérpera** (120 dias após o parto): com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento
 - **Lactante**: só após os 12 meses da criança: apresentação de atestado médico.
- 2) Em caso de risco para a trabalhadora ou para o nascituro, comprovado por atestado médico, a mesma tem direito a uma **licença por risco clínico**, que lhe confere o direito a um subsídio de 100% da sua remuneração de referência.
- 3) Pode existir, também, impedimento para o exercício da actividade desempenhada pela trabalhadora ou para

desempenhar trabalho nocturno, desde que comprovado por atestado médico. Nesse caso, e não havendo outras tarefas que lhe possam ser atribuídas, tem direito a um **subsídio por risco específico**, que lhe confere 100% da sua remuneração de referência.

- 4) A trabalhadora grávida tem direito a **dispensa para consultas pré natais**, pelo número de vezes necessárias, desde que a consulta não possa ocorrer fora do horário de trabalho. O futuro pai tem direito a 3 consultas, para acompanhamento da trabalhadora grávida.

Nestes casos, há direito ao subsídio de refeição e à remuneração, suportada pela entidade patronal.

- 5) Para solicitar o **abono de família pré natal**: a partir da 13^a semana de gestação, por cada filho/a.

É solicitado nos serviços da Segurança Social (Mod. RP 5045 DGSS).

A trabalhadora deverá fazer prova clínica com ecografia e tempo de gravidez e do número de filhos. Deve ser residente em Portugal e ter um rendimento anual de referência igual ou inferior a um determinado valor (*acompanhar a sua evolução, junto da Segurança Social*).

Após o nascimento

- 1) Registrar o bebé numa Conservatória do Registo Civil ou no próprio hospital/maternidade, caso tenha esse serviço.

Para efectuar o Registo, dever-se-á levar a declaração de nascimento, entregue pelo hospital/maternidade.

- 2) Requerer, junto dos serviços da Segurança Social, o subsídio parental (Mod. RP 5049 – DGSS).

Este requerimento deve ser apresentado, no prazo de seis meses, a contar da data do facto determinante da protecção.

Deverá ser entregue, junto com o formulário, uma cópia do Assento de Nascimento, apresentando também o original, para verificação.

Terá de ser enviada uma cópia do formulário entregue à entidade patronal.

- 3) Na Segurança Social, requerer, também, o Abono de família para crianças e jovens (Mod. RP 5045/2019 – DGSS)

Este requerimento deve ser apresentado, no prazo de seis meses, contados a partir do mês seguinte, àquele em que ocorreu o facto determinante da protecção.

Deverá ser entregue, junto com o formulário, uma cópia do Assento de Nascimento e uma cópia do número de

identificação bancária (caso se pretenda receber o abono através de transferência) e documento comprovativo de residência em território nacional (no caso de ser cidadã/o estrangeira/o). Será conveniente ficar com uma cópia do formulário entregue.

- 4) Requisição de Prestações compensatórias dos subsídios de férias, de Natal ou outros, da mesma natureza (Mod. RP 5003 – DGSS).

Estas prestações podem ser requeridas (pelo/os progenitor/es que recebeu/ram subsídio parental inicial), caso não tenham direito ao seu recebimento, no total ou em parte, pela entidade patronal, e o impedimento para o trabalho tenha sido igual ou superior a 30 dias seguidos.

O montante a receber, corresponde a 80% da importância que o/a beneficiário/a deixa de receber da entidade patronal.

Este formulário deve ser entregue nos serviços da Segurança Social, no prazo de seis meses, contados a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte, àquele em que os subsídios eram devidos ou da data da cessação do contrato de trabalho.

Antes de entregar nos serviços da Segurança Social, deve ser entregue nos serviços de recursos humanos da entidade patronal, a fim de preencherem parte do formulário, no

que respeita aos valores pagos, referentes a cada um dos subsídios (risco clínico ou risco específico).

Em caso de falecimento do/s beneficiário/s, reunindo o/s mesmo/s as condições para a atribuição da prestação compensatória e não a tendo requerido em vida, os familiares com direito ao subsídio por morte podem requerê-la, dentro dos prazos estabelecidos.



➤ Quadro informativo de atribuição de subsídios

SUBSÍDIO POR RISCO CLÍNICO DURANTE A GRAVIDEZ			
Período de licença	Mãe	Pai	Remuneração de Referência diária
Durante o tempo necessário, desde que atestado medicamente	Este subsídio é exclusivo da mãe	–	100%
SUBSÍDIO POR RISCO ESPECÍFICO DURANTE A GRAVIDEZ			
Durante o tempo necessário, desde que atestado medicamente	Este subsídio é exclusivo da mãe	–	100%
SUBSÍDIO PARENTAL INICIAL / POR ADOÇÃO			
Período de licença	Dias gozados pela mãe	Dias gozados pelo pai	Remuneração de Referência diária
120 dias	120 dias	–	100%
150 dias	150 dias	–	80%
	Esta licença pode ser partilhada, logo após o período de gozo obrigatório, exclusivo da mãe (6 semanas a seguir ao parto)		100%

	O pai e a mãe devem gozar, em exclusivo, pelo menos, um período de 30 dias seguidos ou dois períodos de 15 dias, cada um.	
180 dias	Para o uso desta licença, é obrigatória a partilha pela mãe e pelo pai. A partilha pode ocorrer logo após o período de gozo obrigatório, exclusivo da mãe (6 semanas a seguir ao parto) O pai e a mãe devem gozar, em exclusivo, pelo menos, um período de 30 dias seguidos ou dois períodos de 15 dias, cada um.	83%

Nota: No caso de gémeos, são sempre acrescidos 30 dias por cada um, além do primeiro

SUBSÍDIO PARENTAL INICIAL EXCLUSIVO DO PAI

20 dias obrigatórios 5 dias facultativos	–	20 ou 5 dias	100%
---	---	--------------	------

Nota:

Nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, o subsídio parental inicial, nas várias modalidades, tem um acréscimo de 2% relativamente às percentagens referidas.

SUBSÍDIO PARENTAL ALARGADO			
90 dias	A licença parental alargada pode ser usufruída pelo pai ou pela mãe		25%
SUBSÍDIO PARA ASSISTÊNCIA A FILHO/A			
Período	Mãe	Pai	Remuneração de Referência diária
30 dias ou durante todo o período de hospitalização (Se for menor de 12 anos ou portador de deficiência ou doença crónica)	Este direito pode ser usufruído pela mãe ou pelo pai ou pela avó ou avô, em sua substituição		65%
15 dias (Se for maior de 12 anos)	Este direito pode ser usufruído pela mãe ou pelo pai ou pela avó ou avô, em sua substituição		65%

SUBSÍDIO PARA ASSISTÊNCIA A NETO/A			
Período	Avó	Avô	Remuneração de Referência diária
30 dias, em caso de nascimento de neto/a, filho de adolescente, menor de 16 anos	Este direito pode ser usufruído pela avó ou pelo avô		100%



Consultar o Guia Direitos de Parentalidade:

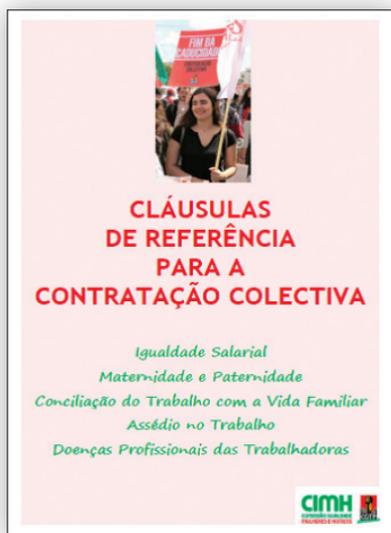
www.cgtp.pt/informacao/comunicacao-social/280.destaque/secundario/9979-guia-direitos-de-parentalidade

(actualizado até à data da edição deste Guia Prático, em Maio 2019. Novos direitos parentais estão em fase de publicação e integrarão a futura edição actualizada do Guia dos "Direitos de Parentalidade").



Consultar a edição *Cláusulas de Referência para a Contratação Colectiva*:

www.cgtp.pt/cgtp-in/organizacoes-especificas/comissao-de-igualdade-mulheres-homens/12830-clausulas-de-referencia-para-a-contratacao-colectiva



V

ASSÉDIO NO TRABALHO



Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

A integridade moral e física das pessoas é inviolável.

Ninguém pode ser submetido a tortura, nem a tratos ou penas cruéis, degradantes ou desumanas.

Art.ºs 13.º, 21.º e 25.º da CRP

➔ Conceito

De acordo com o n.º 2 do artigo 29.º do Código do Trabalho entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O assédio continua a ser um grave problema laboral, agravado com a proliferação da precariedade, contrastando fortemente o escasso número de queixas formais que chegam às autoridades inspectivas com o elevado número de casos sinalizados pelos

Sindicatos, um pouco por todo o país, atingindo maioritariamente as mulheres.

Há, no entanto, que distinguir uma situação de assédio de uma situação de conflito laboral.

O assédio:

- É um processo, ou seja, não é um fenómeno ou um facto isolado, mas antes um conjunto mais ou menos encadeado de actos e condutas, que ocorrem de forma reiterada;
- Tem por objectivo atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e também física, quebrando-lhe a capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja e procurando, assim, levá-la a ceder;
- É um aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima, da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do respectivo vínculo laboral e da extrema necessidade de manutenção deste para conseguir assegurar a subsistência.

➤ Exemplos que podem constituir assédio

- Na empresa X, os objectivos fixados aos/às trabalhadores/as são sistematicamente impossíveis de atingir ou os prazos estabelecidos pouco exequíveis, o que

os/as leva, frequentemente, a tomar a iniciativa de rescindir o contrato de trabalho.

- A trabalhadora Y foi gozar a licença de parentalidade durante 150 dias. Desde que regressou ao seu posto de trabalho, há várias semanas, não lhe foi atribuída nenhuma tarefa para executar, para além de lhe ter sido retirado o computador e o telefone.

➔ Linhas de combate ao assédio

➤ Afirmar a organização sindical no local de trabalho

A especial vulnerabilidade sentida pelos/as trabalhadores/as, em especial, os que têm vínculo de trabalho precário, constitui um obstáculo à sua (re)acção.

O medo e a insegurança laboral podem levar a que a vítima “opte” por não fazer nada, esperando que a situação não se repita.

É essencial que exista o reconhecimento, por parte dos/as trabalhadores/as, de uma organização sindical forte e interventiva que transmita confiança a quem é ou possa vir a ser vítima de assédio.

➤ Antecipar a denúncia

Por vezes, as situações de assédio, quer por um percurso em crescendo, quer por via de um sentimento de impunidade que

norteia toda a actuação do/a agressor/a, ocorrem em contextos restritos, impossibilitando o conhecimento/testemunho da acção, ou quando de forma menos explícita, alguns indícios.

Nestes casos, a intervenção dos/as activistas sindicais deverá encaminhar para uma atenção especial ao/à trabalhador/a em causa. Para além dos sinais exteriores observáveis, devem ter-se em consideração as circunstâncias que podem potenciar assédio no trabalho (contratos de trabalho precários, jornadas de trabalho longas, existência de um clima organizacional que não sanciona comportamentos intimidatórios, clima de exacerbada competitividade, entre outros).

Ser detentor/a de informação que possibilite uma resposta, mesmo que parcial, é fundamental para consolidar o sentimento de confiança já transmitido por uma presença sindical efectiva.

➤ **Saber ouvir (saber estar, neste caso, também é saber agir)**

As consequências do assédio no local de trabalho não se circunscrevem ao espaço físico da organização ou empresa, nem às relações pessoais daí resultantes.

Os testemunhos demonstram, na maioria dos casos, a existência de “vítimas indirectas” (relações familiares e sociais).

A pressão permanente, a tentativa de isolamento, a desvalorização sistemática, entre outras situações a que a

vítima, na maioria das vezes, se encontra exposta, coloca-a numa posição que requer algumas especificidades na comunicação.

O/A trabalhador/a, num número considerável de casos, recorre à organização sindical quando a situação de assédio já atingiu dimensões insuportáveis.

Nestes casos, é desejável que não se questione a oportunidade da denúncia (*Porquê só agora? E deixou isto tomar estas proporções? Devia ter procurado ajuda antes*).

Este tipo de abordagem, que se pode considerar “natural” nos mais diversos contextos, poderá ter um efeito extremamente negativo neste tipo de situação.

Devemos dar espaço e tempo para que o/a trabalhador/a exponha a sua situação; evitar interrupções, mesmo que para pedir esclarecimentos, sendo preferível anotar a dúvida e colocá-la após findar o testemunho.

O enfoque deve ser dado no apoio e na protecção do/a trabalhador/a, mais do que no “contra-ataque” ao/à agressor/a.

É expectável que a fluidez de discurso, assim como a organização das ideias esteja debilitada em consequência da intimidação e do assédio. Nestes casos deve-se dar espaço para a exposição, aproveitando os momentos de interrupção para

direccionar o testemunho para casos mais concretos, quando tal se mostre necessário.

O facto de dispormos de alguma informação não significa que tenhamos todas as respostas naquele exacto momento.

É essencial demonstrar que o/a trabalhador/a não está sozinho/a e que no final do testemunho não restam dúvidas quanto a esse compromisso.

Ainda neste campo, importa referir que, por vezes, é necessário ouvir o que não é dito.

O número de trabalhadores/as que opta por se despedir na sequência de casos de assédio está longe de ser residual, pelo que se formos abordados com pedidos de informação relativamente aos procedimentos necessários para uma rescisão, talvez seja mais adequado perguntar os motivos para tal do que dar (imediatamente) a informação solicitada.

➤ **Criar/reforçar laços de solidariedade**

A partir do momento que somos abordados por um/a trabalhador/a vítima de assédio não devemos adoptar uma postura passiva (no sentido em que um novo contacto dependa, exclusivamente, do/a trabalhador/a).

Não raras vezes, a iniciativa (difícil) por parte do/a trabalhador/a de denunciar uma situação de assédio não é sinónimo de

querer apresentar uma queixa formal (não é desejável, neste caso, “pressionar” para que haja uma mudança de posição).

Antes de dar esse passo necessita sentir que existe uma “rede de segurança” que lhe permita recuperar parte da autoconfiança destruída pela situação.

É essencial que após o primeiro contacto do/a trabalhador/a tomemos a iniciativa de novo contacto, não no sentido de forçar a novos desenvolvimentos, mas para lhe assegurar que não está sozinho/a.

Todavia, este acompanhamento não deverá ser “solitário”.

O combate ao isolamento passará, também, por propiciar momentos de interacção com outros/as trabalhadores/as (podendo mesmo resultar no conhecimento de outros casos), não esquecendo que apesar da especificidade que o/a trabalhador/a em causa atravessa, não se exclui (nem deve ser excluído) do conjunto de trabalhadores/as, nem da luta mais ampla, nem da solidariedade necessária.

➤ **Recolher (e organizar) provas**

Afirmada a vontade do/a trabalhador/a para que, com o apoio e a intervenção do Sindicato, se ponha cobro à situação de assédio, uma das tarefas imediatas passa pela recolha e organização de provas (mesmo que a solução do caso dispense a via judicial).

A convicção de impunidade por parte de quem é causador/a do assédio leva, muitas das vezes, a que “deixe um rasto”. Assim, não são tão residuais quanto se poderia pensar, à partida, as ofensas e ameaças que se concretizam na presença de terceiros, por via de correio ou mensagens electrónicas.

Na ausência destas, importa que haja uma recolha pró-activa e respectivo registo, com a precisão possível, das situações ocorridas com dados referentes ao local, data, hora, pessoas que testemunharam, entre outros.

Por vezes, as atitudes manifestam-se de formas mais camufladas, pelo que não será despreciando o registo de ordens escritas, que analisadas individualmente poderão parecer inócuas, mas que num contexto mais amplo se demonstram iníquas (a título de exemplo: casos de mudanças recorrentes de horários, instruções de trabalho pouco claras ou até contraditórias, mudanças sucessivas de local de trabalho, etc.)

Para o sucesso desta etapa, é essencial que esteja criada a “rede de segurança” referida na etapa anterior, possibilitando desta forma que as testemunhas o sejam, efectivamente.

Está implícito que o/a trabalhador/a deve evitar contactos com quem o/a assedia, sem a presença de terceiros. Da mesma forma, deve procurar receber as ordens verbais por escrito (após uma “instrução” dada oralmente, se o contexto de trabalho for

propício, poderá ser enviada uma mensagem electrónica em que se pede a confirmação do que foi dito – “*No seguimento da sua solicitação/instrução...*”).

Nesta fase, poderá também haver caminho de prova no campo da saúde, através do/a médico/a do trabalho ou do/a médico/a de família, que poderão (e deverão) emitir relatórios médicos, que, para além do diagnóstico, também poderão ser indicadores da origem dos problemas de saúde do/a trabalhador/a.

Estes relatórios podem ser valiosos meios de prova, perante os responsáveis da empresa ou serviço.



ROMPER COM O ASSÉDIO EMPREGO COM DIREITOS

➤ **Confrontar para resolver**

De acordo com a Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, as empresas com sete ou mais trabalhadores estão obrigadas a adoptar códigos de conduta com vista à prevenção e combate ao assédio.

Importa combater o carácter meramente formal destas disposições, que na esmagadora maioria dos casos não contou com a opinião ou participação dos representantes dos trabalhadores na sua formulação.

O primeiro passo com vista à solução da situação deve ser confrontar a direcção da empresa ou serviço com o facto ocorrido (por uma questão de precisão deveríamos afirmar “que está a ocorrer”), tendo presente que não pode haver tolerância nem demora na exigência de travar este tipo de comportamentos.

A inacção (por parte da administração ou da direcção) acaba por ter um efeito legitimador da agressão.

Outro aspecto essencial é não nos afastarmos da premissa de que a vítima é vítima, não se justificando situações aparentemente reparadoras que acabem por penalizá-la. Neste sentido, não poderemos aceitar soluções que passem por afastar o/a trabalhador/a do local de trabalho (transferindo-o/a), mantendo quem agride, nem mesmo a transferência de ambos para um outro local.

➤ **Lembrar que uma agressão a um é uma agressão a todos**

Gorada a etapa anterior apela-se a uma intervenção mais veemente, que pode ter início através da utilização do *placard* sindical, com informação relativa ao assédio, seguindo-se acções

de distribuição de informação específica e comunicados sobre a matéria.

Na falta de resposta satisfatória, a denúncia pública, as acções de solidariedade e a luta poderão ser a solução.

É imperativo que estas acções estejam devidamente organizadas e reúnam condições para ter um impacto significativo.

É preferível adiar a acção para um momento em que estejam reunidas as condições necessárias à sua realização, a efectuá-la com o risco de resultar na incapacidade para a solução do problema.

É também nestes contextos que através da procura de resposta para um caso individual se pode abrir caminho para uma prevenção mais abrangente e colectiva.

Assim, e tendo em consideração o já referido relativamente aos códigos de conduta, esta temática deve integrar tanto os cadernos reivindicativos, como as propostas de clausulado dos vários Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho.

➤ **Exigir o cumprimento da lei e o sancionamento devido**

Em simultâneo com a acção reivindicativa e a luta organizada, o recurso a instituições inspectivas com competências nesta área também devem ser equacionadas.

Se o assédio se basear em factores discriminatórios entre mulheres e homens, a apresentação de uma queixa fundamentada à CITE ou à CRITE, será um dos caminhos possíveis, pressionando para que a resposta não tarde (uma vez que a lei não impõe prazo de resposta, o que pode gerar expectativas legítimas).

Caso se considere reunir elementos objectivos suficientes, o requerimento para intervenção por parte da ACT (no sector privado) ou das entidades inspectivas respectivas (no sector público), também poderão ser um caminho, que convém ponderar e preparar previamente, para evitar efeitos adversos, devido a eventuais dificuldades na constituição de meios de prova.

O recurso à via judicial é, por vezes, o último passo, quando não resta mais nada a fazer.

Em muitos casos, infelizmente, este recurso acontece depois do/a trabalhador/a estar desvinculado/a da empresa ou serviço.

No entanto, a jurisprudência tem evoluído de forma positiva e diversos acórdãos demonstram que é possível repor direitos e/ou reparar as injustiças causadas, mantendo o vínculo laboral.

➤ **Valorizar resultados**

Cada situação de assédio ultrapassada e resolvida é um resultado positivo não só para o/a trabalhador/a em causa, mas

para todos/as os/as trabalhadores/as daquele local de trabalho e para o próprio Sindicato.

Ao mesmo tempo, constitui um “aviso à navegação” e um sinal de que a humilhação, a opressão, a exploração e a intimidação são inaceitáveis, erradicáveis e não ficam impunes.

Consultar o Guia *Romper com o Assédio*:

www.cgtp.pt/informacao/comunicacao-social/21-inf-prop-sin-dical/8316-campanha-romper-com-o-assedio



Cláusula de Referência para a Contratação Colectiva

Proibição do assédio

1. É proibida a prática de assédio.
2. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.
4. Nas situações de assédio, de natureza discriminatória ou não, o ónus da prova cabe à entidade patronal.
5. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que actuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contra-ordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
6. A empresa deve informar os trabalhadores sobre os aspectos relevantes para a protecção da sua dignidade e saúde, devendo comunicar e auscultar em tempo útil os representantes dos

trabalhadores sobre as medidas preventivas antes de serem postas em prática.

7. Deve assegurar-se que o desenvolvimento económico promove a humanização do trabalho em condições de segurança, saúde e salvaguarda da dignidade dos trabalhadores.
8. A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio ou de outros danos para a saúde física e psicológica derivados de situações de assédio é da entidade patronal.

Consultar a edição *Cláusulas de Referência para a Contratação Colectiva*:

www.cgtp.pt/cgtp-in/organizacoes-especificas/comissao-de-igualdade-mulheres-homens/12830-clausulas-de-referencia-para-a-contratacao-colectiva



VI

DOENÇAS PROFISSIONAIS DAS MULHERES TRABALHADORAS



Todos os trabalhadores e trabalhadoras têm direito à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde.

E à assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou doença profissional.

Art.º 59.º da CRP

➔ **O que é uma doença profissional?**

- É uma doença constante na Lista das Doenças Profissionais (Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de Maio, alterado pelo Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de Julho – *em actualização*) e que afecta um/a trabalhador/a que, devido à natureza da sua actividade, às condições de trabalho ou às técnicas usadas no seu trabalho habitual, tenha estado exposto/a a factores de risco também indicados na referida Lista.
- Pode também ser considerada doença profissional uma lesão corporal, uma perturbação funcional ou uma doença que não esteja incluída na Lista, desde que se prove que é consequência necessária e directa da actividade exercida pelo/a trabalhador/a (e não resultado do desgaste normal do organismo).

Para um/a trabalhador/a ser reconhecido/a como doente profissional, é preciso que a doença profissional seja certificada pelo Departamento de Protecção contra os Riscos Profissionais (DPRP), com base no parecer de peritos médicos competentes.

De acordo com os dados divulgados pela ACT, relativos a 2016, o número total de certificações de doenças profissionais foi de 4.189.

O número de doenças certificadas a mulheres (2.968, ou seja, 70,9%) foi francamente maior do que o número de doenças certificadas a homens (1.221, ou seja, 29,1%).

Segundo dados da Segurança Social e do DPRP, em Março de 2019 existiam 14.914 mulheres a receberem prestações por doença profissional.

Os 5 distritos onde esse número é mais elevado são:

Porto – 21,54%, Setúbal – 18,79%, Aveiro – 17,79%,

Lisboa – 13,56% e Leiria – 9,69%.

Segundo o mesmo Departamento, das 16.460 prestações existentes nesse mês, 82,12% estão relacionadas com agentes físicos – ruído e lesões músculo-esqueléticas (sendo estas, a maioria), 7,48% são do foro respiratório e 6,82% relacionadas com doenças cutâneas.

Em termos de sector de actividade, as indústrias transformadoras lideraram com 53,30%, seguido do comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos, com 10,33% e as actividades de saúde humana e apoio social com 8,80%.

Esta ordem tem-se mantido ao longo dos anos.

Os sectores de actividade onde predominam as mulheres, bem como a penosidade de algumas tarefas, são factores de risco para o aparecimento de lesões músculo esqueléticas, que são a doença profissional que mais se evidencia no sexo feminino.

As lesões músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho, que na maioria dos casos são tendinites, devem-se com frequência a traumatismos repetidos, resultantes de movimentos ou de posturas extremas. Têm vindo a aumentar com a globalização, com o uso de novas tecnologias, como os computadores, e com os novos processos laborais voltados para a produção em massa, como acontece nas linhas de montagem de automóveis, na indústria eléctrica e electrónica, etc.

Podem afectar diferentes partes do corpo, como, por exemplo, o ombro e o pescoço; o cotovelo, a mão e o punho; o joelho e a coluna vertebral. São síndromes de dor crónica que ocorrem

no exercício de uma dada actividade profissional e, por isso, se designam “relacionadas com o trabalho”.

Não se tem um completo conhecimento da verdadeira “dimensão” do problema, já que apenas se dispõe do número de doenças reconhecidas como profissionais (com ou sem incapacidade permanente), mas apesar da invisibilidade dada a este tema, notória na ausência de estudos e dados, é um problema que afecta cada vez mais a vida dos/as trabalhadores/as e que exige uma maior informação e intervenção dos activistas sindicais.

⇒ O que fazer em caso de sintomas de doença profissional?

1. Quando existem sintomas de alguma doença por parte do/a trabalhador/a, o/a mesmo/a deve recorrer à medicina do trabalho na empresa (caso exista) ou ao médico de família (em último recurso).

Cabe à **medicina do trabalho** a realização de exames, de acordo com as queixas apresentadas pelo/a trabalhador/a.

Se, mediante os resultados dos exames, se verificar a existência ou os indícios de uma doença profissional, é responsabilidade do/a médico/a do trabalho a elaboração de um **relatório clínico detalhado**, associando ao diagnóstico, os factores de risco a que o/a trabalhador/a está exposto, no âmbito do desempenho das suas tarefas.

2. De seguida, é da responsabilidade do/a médico/a do trabalho o preenchimento da **Participação Obrigatória de Doença Profissional** (Mod. GDP 13-DGSS) e o seu envio aos Serviços da Segurança Social, junto do **Departamento de Protecção Contra Riscos Profissionais** (DPRP)¹.

Para tornar o processo mais célere, pode ser enviado, junto com a Participação Obrigatória, o Requerimento de Pensão por Incapacidade Permanente por Doença Profissional (Mod. GDP 12-DGSS).

3. Quando não existe serviço de medicina do trabalho na empresa, a Participação Obrigatória de Doença Profissional (GDP 13-DGSS) pode ser elaborada pelo/a médico/a de família ou outro/a médico/a do Serviço Nacional de Saúde. Ambos têm competência legal para passar baixa médica por doença profissional a trabalhador/a ou por incapacidade temporária absoluta, mesmo que o DPRP ainda não tenha declarado a doença.

¹ Departamento de Protecção Contra Riscos Profissionais (DPRP)
Avenida 5 de Outubro, n.º 175
1069-451 Lisboa
Fax: 300 511 446
E-mail: DPRP@seg-social.pt

4. A Participação Obrigatória devidamente preenchida deve ser acompanhada de fotocópia dos exames médicos complementares de diagnóstico que estiverem na base da doença profissional diagnosticada e entregue nos Serviços da Segurança Social da residência do/a trabalhador/a ou directamente no Departamento de Protecção contra os Riscos Profissionais do Instituto da Segurança Social, I.P., no prazo de 8 dias, a contar da data do diagnóstico ou da presunção da existência de doença profissional.

NOTA: Estes procedimentos podem acelerar o processo de certificação em alguns meses.

5. Caso considere necessário, o DPRP pode solicitar ao Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho da empresa ou ao Departamento de Recursos Humanos (DRH), onde o/a trabalhador/a considera ter contraído a doença, que preencha o Relatório de Avaliação da Exposição a Riscos de Doença Profissional (Mod. GDP 14-DGSS).

O DPRP poderá ainda solicitar uma **avaliação ao posto de trabalho** do/a trabalhador/a em causa.

6. O processo será avaliado por dois/duas médicos/as do DPRP, que confirmarão, ou não, a existência de doença profissional.

A fixação do grau de incapacidade é da responsabilidade da junta médica da Caixa Geral de Aposentações, no caso de trabalhadores/as em funções públicas.

7. O DPRP deve informar o/a trabalhador/a, a empresa e a ACT do resultado da avaliação médica e confirmar, ou não, a existência de doença profissional.

No caso de não se confirmar doença profissional e o/a trabalhador/a achar que a tem, poderá contestar, solicitando o apoio jurídico do Sindicato.

8. Em caso de confirmação da doença, será determinada incapacidade permanente ou temporária, sendo atribuída uma pensão ou indemnização, de acordo com o grau de desvalorização constante na **Tabela Nacional de Incapacidades por Acidente de Trabalho e Doenças Profissionais**.

9. De acordo com a Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, todos/as os/as trabalhadores/as que contraíam doença profissional, reconhecida pelo DPRP, têm direito à reparação por doença profissional.

A lei aplica-se, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, enquadrados no regime geral da Segurança Social.

A reparação consiste em dois tipos de prestações:

- Em espécie: assistência médica, cirúrgica, medicamentosa, internamento hospitalar e cuidados de enfermagem, aquisição de próteses e reembolso de despesas (deslocação, alojamento e alimentação).
- Em dinheiro: pensões por incapacidade permanente e por morte, indemnizações por incapacidade temporária, parcial ou absoluta e subsídios por elevada incapacidade permanente.

10. De acordo com informação da Segurança Social, os resultados da certificação da doença profissional podem ser:

Resultado da certificação	Direitos do/a trabalhador/a
Sem doença profissional	<ul style="list-style-type: none">– Pode ter direito a subsídio por doença– Não tem direito a subsídios ou pensão por doença profissional
Doença profissional sem incapacidade	<ul style="list-style-type: none">– Prestações em espécie– Subsídio para frequência de cursos de formação profissional

Resultado da certificação	Direitos do/a trabalhador/a
Incapacidade Permanente Parcial	<ul style="list-style-type: none"> – Prestações em espécie – Pensão por doença profissional – Subsídio de elevada incapacidade (em certas condições) – Prestação suplementar à pensão (em certas condições) – Subsídio para readaptação da habitação (em certas condições) – Pensão bonificada (em certas condições) – Subsídio para frequência de cursos de formação profissional (em certas condições)
Incapacidade Permanente Absoluta para o Trabalho Habitual	<ul style="list-style-type: none"> – Prestações em espécie – Pensão por doença profissional – Prestação suplementar à pensão (em certas condições) – Subsídio de elevada incapacidade (em certas condições) – Subsídio para readaptação da habitação (em certas condições) – Subsídio para frequência de cursos de formação profissional (em certas condições)

Resultado da certificação	Direitos do/a trabalhador/a
Incapacidade Permanente e Absoluta para Todo e Qualquer Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> – Prestações em espécie – Pensão por doença profissional – Prestação suplementar à pensão (em certas condições) – Subsídio de elevada incapacidade – Subsídio para readaptação da habitação (em certas condições) – Bonificação de Pensão.

Atenção: A avaliação da doença profissional também pode concluir que o/a doente tem uma incapacidade temporária causada por doença profissional. Nesse caso, não há certificação da doença profissional e continua de baixa enquanto o médico do DPRP considerar necessário.



➔ **Questões que podem surgir nos locais de trabalho**

- **Se eu receber uma pensão por uma incapacidade permanente absoluta para o meu trabalho, não posso trabalhar mais?**

Pode, desde que seja noutra trabalho e não naquele que lhe causou a doença.

Pode ainda acumular a pensão com outros rendimentos – os do trabalho actual, subsídio de desemprego (mas não por ter deixado a profissão que causou a doença) e subsídio de doença (que não seja a mesma pela qual está a receber a pensão).

- **E se eu receber pensão por incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho?**

Nem pode trabalhar mais, nem pode ter rendimentos de trabalho, doença ou desemprego.

- **E se eu receber uma pensão por incapacidade permanente parcial?**

Pode ter qualquer trabalho e pode ter outros rendimentos, tais como: rendimentos de trabalho, subsídio por desemprego, subsídio de doença, pensão de invalidez ou de velhice.

- **E se a empresa não tiver outro local de trabalho para mim e quiser que eu continue no local que me provocou a doença?**

Solicita a intervenção e apoio ao Sindicato e, caso seja necessário, para se fazer uma participação à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) e se tomarem outras medidas de acção e luta pela defesa do emprego com direitos e da saúde.

Cláusula de Referência para a Contratação Colectiva **Obrigações gerais da entidade patronal**

1. A entidade patronal deve assegurar ao/à trabalhador/a condições de segurança e de saúde em todos os aspectos do seu trabalho.
2. A entidade patronal deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da actividade em condições de segurança e de saúde para o/a trabalhador/a, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção:
 - a) Evitar os riscos;
 - b) Planificar a prevenção como um sistema coerente que integre a evolução técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos factores ambientais;

- c) Identificação dos riscos previsíveis em todas as actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, na concepção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na selecção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos;
- d) Integração da avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do/a trabalhador/a no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, devendo adoptar as medidas adequadas de protecção;
- e) Combate aos riscos na origem, por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de protecção;
- f) Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos factores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do/a trabalhador/a;
- g) Adaptação do trabalho às necessidades do/a trabalhador/a, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais;

- h) Adaptação ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho;
 - i) Substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso, quando não é possível a sua eliminação;
 - j) Priorização das medidas de protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual.
3. Elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e adequadas à actividade desenvolvida pelo/a trabalhador/a.

Consultar a edição *Cláusulas de Referência para a Contratação Colectiva*:

www.cgtp.pt/cgtp-in/organizacoes-especificas/comissao-de-igualdade-mulheres-homens/12830-clausulas-de-referencia-para-a-contratacao-colectiva



➔ **Lista de documentos relativos à empresa, que importa conhecer para combater as discriminações**

- IRCT – Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho
- Relatório Único
- Anúncio de oferta de emprego
- Sistema de avaliação de desempenho (parâmetros, critérios e ponderações)
- Regulamentos internos e ordens de serviço que fixem valores e condições remuneratórias complementares
- Plano de Formação Profissional
- Folha Informativa sobre acções de formação
- Listagem de trabalhadores/as que frequentam acções de formação, por sexo
- Listagem de trabalhadores/as que estiveram ausentes nos últimos 2 anos por motivo de licenças parentais, assistência à família ou por outro imperioso motivo familiar
- Processos de horários flexíveis e recusas patronais
- Registo de despedimentos ou não renovação de contratos, nos últimos 2 anos

- Registo de processos disciplinares e respectivas sanções, nos últimos 2 anos
- Código de Boa Conduta e Prevenção do assédio
- Levantamento de riscos
- Sistema de avaliação de riscos psicossociais
- Listagem de trabalhadores/as com doenças profissionais

NOTA:

O conhecimento e avaliação dos documentos referidos, entre outros, relativos à empresa ou serviço, para além do contacto directo com os/as trabalhadores/as, permitem identificar eventuais discriminações existentes e estabelecer linhas de intervenção sindical conducentes à sua erradicação.

Ficha Técnica

Título GUIA PRÁTICO. Igualdade entre mulheres e homens no trabalho

Autor Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens – CIMH/CGTP-IN
Rua Victor Cordon, n.º 1
1249-102 Lisboa
cgtp@cgtp.pt

Coordenação técnica Fátima Messias, Helena Carrilho, Ana Borges e Paulo Lareão

Concepção gráfica e impressão SerSilito-Empresa Gráfica, Lda.

Tiragem 5000 exemplares

ISBN 978-989-8430-23-6

Depósito legal 456808/19

Financiado pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), ao abrigo do n.º 1 do Artigo 7.º, do Decreto-Lei n.º 246/98, de 11 de Agosto, com as alterações decorrentes da Lei n.º 37/99, de 26 de Maio (Apoio financeiro às ONG).

Maio 2019



*A igualdade e a não
discriminação
entre homens e
mulheres
constituem direitos
humanos fundamentais.*

*A igualdade de
oportunidades,
o reconhecimento e a
valorização do trabalho
e dos/as
trabalhadores/as,
em todos os seus
domínios,
constituem pilares
fundamentais
numa sociedade justa,
democrática, soberana
e confiante no futuro.*



Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Presidência do Conselho de Ministros

