

Como eliminar a discriminação salarial baseada no género em Moçambique?

Guia Prático para a Convenção nº 100 da
Organização Internacional do Trabalho



Como eliminar a discriminação salarial baseada no género em Moçambique?

Guia Prático para a Convenção nº 100 da
Organização Internacional do Trabalho



Organização Internacional do Trabalho

Ficha Técnica

Título:	Como eliminar a discriminação salarial baseada no género em Moçambique? Guia Prático para a Convenção nº100 da OIT
Coordenação:	OIT
Financiado por:	FICA - Agência Flamengo de Cooperação Internacional
Revisão:	OIT
Layout:	Celso Ngoca - CN Serviços
Tiragem:	1000
Impressão:	CN Serviços

Maputo, Julho de 2011

Índice

Introdução	6
Objectivos do Guia	7
Causas da discriminação salarial baseada no género	8
Como identificar os focos de Discriminação no trabalho e ocupação?.....	11
Quais os benefícios da igualdade salarial entre homens e mulheres para o país, empregadores e empregados?	13
Direitos e garantias constitucionais relativos à igualdade salarial em Moçambique	15
Garantias contra a discriminação salarial no trabalho e ocupação baseada no género	19
Como agir em caso de violação do Direito à Igualdade salarial?.....	20
Onde reivindicar seus direitos?	22

Introdução

Porque a discriminação é má? E porque temos que combatê-la?

A discriminação no trabalho é má porque constitui uma violação de um direito humano. Consequentemente ela gera desigualdades sociais e económicas que põem em causa a coesão e a solidariedade social e funciona como um travão à redução da pobreza.

Em Moçambique a discriminação salarial ocorre no local de trabalho e é mais incidiosa sobre as mulheres e portadores de deficiência, que enfrentam limitações ao emprego formal. A situação piora quando se trata de mulheres portadoras de deficiência.

Porém, o compromisso político para combater a discriminação salarial e promover a igualdade entre salarial entre homens e mulheres no local de trabalho é quase universal.

Muitos países ractificaram as Convenções N.º 100 sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951, e a Convenção N.º 111 sobre a Discriminação no Emprego e Profissão de 1958.

Moçambique também ractificou essas convenções. A Convenção N.º 100 da OIT sobre **igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual ou de igual valor** foi ratificada através do Decreto-lei 22/77 de 28 de Maio.

Ao proceder desta forma, Moçambique comprometeu-se a respeitar o princípio da igualdade de remuneração na legislação e na prática. É por isso que Moçambique possui um conjunto de leis

que defendem a igualdade em termos de direitos e deveres a todos, sem distinção de sexo, por exemplo a Constituição da República e a Lei de Trabalho.

Um dos problemas que afecta a maioria das mulheres trabalhadoras em Moçambique é a discriminação salarial. Assim, o grande desafio das mulheres, dos sindicatos, do governo e dos empregadores reside na identificação de focos propiciadores da discriminação salarial baseada no sexo e encontrar formas para combatê-la.

O princípio de “salário igual para trabalho igual ou de igual valor”, embora seja nacional e internacionalmente proclamado e subscrito, está longe de corresponder à realidade do mercado de trabalho.

Objectivos do Guia

Este pequeno guia pretende ajudar as trabalhadoras, empregadores e o público em geral a:

1. Compreender os aspectos críticos sobre a igualdade salarial em Moçambique;
2. Conhecer os direitos e deveres dos trabalhadores, empregadores e sindicatos na realização do direito **à não discriminação salarial baseada no sexo** em Moçambique;
3. Orientar acções na busca de soluções para os problemas que eventualmente possam surgir em face da não realização do direito a salário igual ao trabalho de igual valor;
4. Orientar trabalhadores, empregadores e sindicatos para a observância dos principais fundamentos, garantias e valores do direito à não discriminação salarial baseada no gênero, nas relações laborais.

Causas da discriminação salarial baseada no gênero



A Convenção nº 100 sobre Igualdade Salarial de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor (1951) - defende que mulheres e homens devem receber igual remuneração não somente pelo trabalho semelhante ou igual, mas também pelo **trabalho de igual valor**.

Este princípio é fundamental para atingir a igualdade de gênero porque uma grande proporção de mulheres realiza trabalhos diferentes dos homens.

Quais são as causas gerais da diferenciação salarial baseada no gênero em Moçambique?

Existem dois grupos de factores que influenciam na diferenciação salarial baseada no gênero em Moçambique.

O primeiro se refere às características dos indivíduos e das organizações onde trabalham. Neste grupo, destacam-se os seguintes factores:

- a) Nível de escolaridade e campo de estudo;
- b) Experiência no mercado de trabalho e tempo de trabalho na

- c) Tamanho da organização;
- d) Sector de actividade.

Parte do problema da diferenciação salarial poderia ser superada por meio de políticas direccionadas a estes factores como, por exemplo, a adopção de jornada de trabalho flexível no local de trabalho, que permitisse que pais e mães de família equilibrassem o trabalho com suas responsabilidades familiares. Assim, as mães poderiam dar continuidade às suas carreiras, sem interrupção, acumulando mais experiência e tempo de trabalho.

O segundo grupo de factores refere-se a *estereótipos e preconceitos com relação ao trabalho de mulheres* tais como:

- a) Métodos tradicionais de avaliação dos postos de trabalho. A maioria das avaliações de postos de trabalho são elaboradas com base na perspectiva do homem, que muitas vezes segrega a ocupação por sexo. Por exemplo, facilmente dedicam cargos de secretariado e limpeza para mulheres; motorista e estafeta para homens;
- b) Poder de negociação mais fraco das trabalhadoras. Porque as mulheres não estão presentes em todos momentos e lugares de decisão devido à sua menor participação sindical e de direcção, elas ficam assim sub-representadas e, consequentemente, arriscam-se a confinar-se em empregos precários.
- c) A experiência humana, hábitos e costumes: *Alguns exemplos*
As mulheres ganham menos que os homens porque são mais expostas ao trabalho a tempo parcial, emprego temporário ou trabalho informal
- d) As mulheres são menos propensas a manter posições de direcção e de liderança, que por sinal, são postos habitualmente bem pagos
- e) Os professores de infância ou das creches são quase sempre menos pagos que os professores primários, que por sua vez

ganham menos que os professores do ensino secundário que também ganham menos que os do ensino superior. Isso significa que à medida que os níveis académicos vão subindo, os salários e condições também melhoram. Porém, sabemos que em Moçambique poucas são as mulheres com elevado nível de escolarização, pelo que poucas são as mulheres com bons salários, pelo menos no sector de educação.

f) Feminização/ Segregação ocupacional

Em Moçambique muitas mulheres trabalham essencialmente em três ocupações, nomeadamente agricultura, comércio informal e serviços (por exemplo, secretariado, hotelaria ou educação).

Isto não ocorre por acaso: questões relacionadas com o baixo nível de escolarização devido aos factores também mencionados atrás contribuem grandemente para isso. As competências das mulheres são muitas vezes sub-valorizadas porque são consideradas características femininas naturais e não de competências adquiridas no local de trabalho. Os professores do sexo masculino e educadores também experimentam discriminação salarial, porque esses empregos são considerados "femininos".

Como identificar os focos de Discriminação no trabalho e ocupação?



Na maioria dos casos, a discriminação não é tão óbvia e visível como pode parecer.

A discriminação pode assumir diversas formas. Ela pode ser directa, indirecta e pode ser institucional.

Na maioria dos países, as mulheres recebem uma remuneração igual à dos homens **pelo mesmo posto de trabalho**. Quando as mulheres recebem menos que os homens pelo mesmo trabalho estamos perante um caso de discriminação directa.

A *discriminação directa* corresponde a uma desigualdade de tratamento entre homens e mulheres, por exemplo, em termos de remuneração, apenas devido ao sexo a que pertencem. A discriminação directa inclui

igualmente os actos, inseparavelmente associados ao sexo feminino, baseados em motivos de gravidez ou parto, quando, por exemplo, uma mulher vê ser-lhe recusado um emprego, uma formação ou uma promoção pelo simples facto de estar grávida;

- A discriminação indirecta corresponde a uma situação de desigualdade de tratamento entre homens e mulheres resultante da existência de disposições, práticas ou critérios aparentemente neutros em matéria de recrutamento, de remuneração, de condições de trabalho, de despedimento, de segurança social, etc., que, na realidade, desfavorecem uma proporção substancialmente mais elevada de pessoas de um determinado sexo. **A discriminação indirecta** ocorre devido a um conjunto de circunstâncias não previstas directamente para discriminar, mas que têm o efeito de prejudicar algumas pessoas.

A discriminação institucional existe quando um sistema ou organização é discriminatório. A discriminação institucional e a discriminação indirecta estão muitas vezes ligadas e reflectem a prática que tem impacto sobre um número de pessoas por causa de como o sistema funciona.

Por exemplo, na educação os postos de trabalho onde as mulheres trabalham principalmente (pre-primária e primária) são considerados mais fáceis por causa da idade das crianças. Saber ler, escrever e contar constituem (pensam eles) o mínimo necessário para levar a cabo essas tarefas, daí que “qualquer mãe alfabetizada pode fazer”. Portanto, a classificação é feita baseada não nas habilidades e competências necessárias mas sim na necessidade do “instinto natural feminino” para cuidar das crianças.

Quais os benefícios da igualdade salarial entre homens e mulheres para o país, empregadores e trabalhadores?



Em Moçambique, um crescente número de agregados familiares é dirigido por mulheres, pelo que impõe-se a necessidade de reparar a injustiça.

O principal benefício da implementação da igualdade salarial é a concretização do direito das trabalhadoras à igualdade, ao terem as suas habilidades reconhecidas e o seu trabalho valorizado, não somente simbolicamente, mas também em termos muito concretos, por meio de ajustes salariais. Portanto, trata-se da necessidade reconhecer a dignidade da mulher.

Os ajustes salariais também podem ter um impacto na capacidade destas trabalhadoras de fornecer um padrão decente de vida para as suas famílias e aumentar a sua segurança financeira, contribuindo assim positivamente para o combate à pobreza em Moçambique.

Além dos impactos positivos sobre as trabalhadoras, a igualdade salarial entre homens e mulheres também tem impactos positivos nos empregadores.

Abaixo vão alguns exemplos dos benefícios da igualdade salarial:

Benefícios	Indicadores
1- Melhor percepção da igualdade no local de trabalho e melhores relações de trabalho	
Maior satisfação com o trabalho e maior compromisso com a organização	Menor rotatividade e ausência dos funcionários e custos relacionados
Maior velocidade na resolução de reclamações ou conflitos	Menos tempo dedicado à resolução de Conflitos
2- Impactos na imagem da organização e atractividade	
Menores custos relacionados ao recrutamento de pessoal qualificado	Menos tempo dedicado à busca de candidatos/os qualificados, especialmente para cargos em alta demanda
Redução do tempo em que cargos permanecem vazios	Valor da produção parada ou contratos perdidos
3- Maior destaque das habilidades das trabalhadoras que antes eram subvalorizadas	
Melhor qualidade de produtos e serviços	Menos erros ou reclamações de clientes
4- Optimização das práticas de gestão de recursos humanos	
Maior eficiência nas práticas de contratação	Menos tempo dedicado por empregados/as ao processo de recrutamento
Maior efetividade no desenvolvimento de habilidades	Aumento de produtividade e qualidade do trabalho

Adaptado de : ILO, 2010. Promovendo a igualdade salarial. Avaliação dos Postos de Trabalho sem Discriminação de Género: um guia passo-a-passo. Genebra, ILO, p.16

Direitos e garantias constitucionais relativos à igualdade salarial em Moçambique



O trabalhador ou a trabalhadora devem receber tratamento igual, gozar dos mesmos direitos e oportunidades no local de trabalho.

O trabalhador ou a trabalhadora devem receber tratamento igual e gozar dos mesmos direitos e oportunidades no local de trabalho. Isso é de lei.

Nas leis moçambicanas, encontramos várias disposições que garantem que homens e mulheres ganhem a mesma remuneração para trabalho igual ou de igual valor.

Abaixo vão as principais leis tiradas da Constituição da República de Moçambique e da Lei do Trabalho.

Na Constituição da República de Moçambique

O Artigo 32 da Constituição da República de Moçambique estabelece:

Todos os cidadãos são iguais perante a lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, independentemente da cor, raça, sexo, origem étnica, lugar de

nascimento, religião, grau de instrução, posição social, estado civil dos pais, profissão ou opção política.

O Artigo 36 da mesma Constituição estabelece:

(Princípio da igualdade do género)

O homem e a mulher são iguais perante a lei em todos os domínios da vida económica, social e cultural.

Na Lei do Trabalho da República de Moçambique

Na Lei do Trabalho, o número 1 do artigo 54 (relativo aos Direitos do trabalho) estabelece:

- 1. Ao trabalhador é assegurada a igualdade de direitos no trabalho, independentemente da sua origem étnica, língua, raça, sexo, estado civil, idade, nos limites fixados por lei, condição social, ideias religiosas ou políticas e filiação ou não num sindicato.*

Em relação aos princípios gerais, o número 2 do artigo 108 da Lei do Trabalho diz o seguinte:

Todo o trabalhador, nacional ou estrangeiro, sem distinção de sexo, orientação sexual, raça, cor, religião, convicção política ou ideológica, ascendência ou origem étnica, tem direito a receber salário e a usufruir regalias iguais por trabalho igual”.

A alínea *e* do artigo 59 da Lei do trabalho obriga os empregadores a

“Pagar ao trabalhador uma remuneração justa em função da quantidade e qualidade do trabalho prestado”

A alínea *e* do artigo 59 da Lei do trabalho obriga os empregadores a
“Pagar ao trabalhador uma remuneração justa em função da
quantidade e qualidade do trabalho prestado”



Em poucas palavras, as garantias que a lei moçambicana nos fornece para materializar a Convenção da OIT nº 100 são as seguintes:

1 - Igualdade de remuneração igual por trabalho igual



Todo o moçambicano têm o direito de auferir remuneração igual à de um trabalhador do outro sexo que execute um trabalho idêntico ao seu para o mesmo empregador.

Todo o moçambicano têm o direito de auferir remuneração igual à de um trabalhador do outro sexo que execute um trabalho idêntico ao seu para o mesmo empregador.

Contudo, podem justificar-se diferenças salariais decorrentes de factores objectivos não associados ao sexo, como por exemplo, as qualificações, a experiência, etc.

Atenção: existem postos de trabalho que são designados de maneira diferente dependendo do sexo da pessoa. Quando os postos de trabalho são designados de forma diferente mas são essencialmente idênticos, deve corresponder-lhes remuneração igual.

Por exemplo, uma hospedeira de bordo e um comissário de bordo que desempenhem funções idênticas para um mesmo empregador e possuam as mesmas qualificações e experiência devem auferir a mesma remuneração.

Se um for mais bem pago do que o outro, não está a ser respeitado o direito a remuneração igual.

2- Remuneração igual por trabalho de valor igual

Os trabalhadores masculinos e femininos estão também protegidos contra qualquer eventual discriminação quando desempenhem funções diferentes para um mesmo empregador. **A legislação moçambicana confere ao trabalhador o direito de auferir remuneração igual** por trabalho de valor igual, artigo 108, nº3 da Lei de Trabalho. Em termos concretos, isto significa que quando uma mulher (ou um homem) desempenha uma tarefa que, ainda que diferente, seja tão exigente como a desempenhada por alguém do outro sexo, deverá receber idêntico salário e benefícios, a menos que se justifique uma diferenciação por motivos não discriminatórios.

Para determinar se os trabalhos desempenhados por um homem e uma mulher têm igual valor, é necessário compará-los, avaliando, nomeadamente, a natureza das tarefas e as exigências que envolvem em termos de competências, esforço, responsabilidade, etc. Apenas a natureza do trabalho é pertinente para esta avaliação. Os outros factores como, por exemplo, o facto de um trabalhador operar a tempo parcial e outro a tempo completo não entram em linha de conta, não podendo, por si sós, justificar a diferença de remuneração.

O direito a uma remuneração igual por um trabalho igual ou de valor igual aplica-se tanto ao sector público como ao privado, independentemente de a remuneração em questão ter sido fixada no quadro de convenções colectivas, de grelhas salariais, de acordos salariais ou de contratos individuais.



O direito a uma remuneração igual por um trabalho igual ou de valor igual aplica-se tanto ao sector público como ao privado,

Garantias contra a discriminação salarial no trabalho e ocupação baseada no gênero



1. A diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.
2. Considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidade de ascensão profissional.
3. Assédio Sexual – é uma conduta condenável nos termos da lei. É definido como o acto de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou a inerentes ao exercício de emprego, cargo e função”. Nenhuma mulher deve ceder ao assédio em troca de um aumento salarial.
4. Não realizar, sem diminuição da remuneração, trabalhos que sejam clinicamente desaconselháveis ao seu estado de gravidez
5. Interromper o trabalho diário para amamentação da criança, em dois períodos de meia hora, ou num só período de uma hora, em caso de horário de trabalho contínuo, num e noutro caso sem perda de remuneração, até ao máximo de um ano;
6. Discriminar o homem ou mulher baseando-se na condição física é também crime. Os portadores da deficiência, desde o momento que sejam capazes de fazer o trabalho para o qual estão adstritos devem merecer igual salário aos não-portadores de deficiência.

Como agir em caso de violação do Direito à Igualdade salarial?



É sempre bom que o trabalhador ou trabalhadora esteja filiado a um sindicato do seu ramo que é para obter mais apoio nos assuntos do seu interesse.

Em face de qualquer violação do direito à igualdade salarial para trabalho igual ou de igual valor, o trabalhador ou a trabalhadora deve:

- Reunir-se com o comitê sindical e empregador a nível da base. Aí poderá encontrar ajuda para a solução do problema da discriminação salarial baseada no género. Caso não seja possível, poderá dirigir-se ao sindicato do ramo do trabalhador ou à Comissão de Arbitragem, Mediação e Conciliação de Conflictos Laborais-COMAC.
- As Comissões de resolução extrajudicial de conflitos laborais são entidades legais que foram criadas pelo Diploma Ministerial nº 75/2008 de 13 de Agosto. Elas estão representadas em todas as províncias do país e têm como objectivo mediar conflitos laborais entre empregados e empregadores ou entre si. Elas são compostas por três partes, nomeadamente, representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores.
-

É sempre bom que o trabalhador ou trabalhadora esteja filiado a um sindicato do seu ramo que é para obter mais apoio nos assuntos do seu interesse. Em Moçambique, existem duas grandes confederações sindicais, nomeadamente a Organização dos trabalhadores de Moçambique - OTM e a Confederação dos

Sindicatos Livres e Independentes de Moçambique - CONSILMO. Essas duas confederações congregam todos sindicatos legais existentes em Moçambique. Os sindicatos recorrem às confederações quando já não conseguem resolver os seus problemas ao seu nível.

4. Dentro os sindicatos existem as comissões especializadas para lidar com assuntos relacionados com a mulher trabalhadora. Para a OTM essa comissão chama-se COMUTRA e para a CONSILMO chama-se COMUT. Se é mulher trabalhadora, pode recorrer a essas comissões a partir do comitê sindical do seu local de trabalho, do seu sindicato ou mesmo a nível da sua confederação sindical. Essas comissões existem lá onde existe um comitê sindical ou um sindicato.
5. Se em todos os passos anteriores não resultar, o trabalhador ou a trabalhadora pode optar pelas seguintes vias:
 - a. Solicitar a intervenção da Inspeção do Trabalho, nomeadamente a deslocação aos locais de trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias;
 - b. Apresentar queixa à Inspeção do Trabalho, com vista ao levantamento de processos contra a empresa para eventual aplicação de medidas punitivas caso se comprovem as práticas discriminatórias;
6. Intentar uma acção nos tribunais tendente a fazer aplicar as normas da “Lei da igualdade salarial para trabalho igual”, nos casos concretamente identificados;
7. Apresentar, no exercício do direito de petição, queixas por acções ou omissões dos poderes públicos à Comissão de Petições da Assembleia da República, que as aprecia sem poder decisório, dirigindo aos órgãos competentes as recomendações necessárias para prevenir ou reparar injustiças.

Onde reivindicar seus direitos?

Procure pelo comitê sindical local ou pelos Recursos Humanos do seu local de trabalho. Informe-se mais sobre os canais legais e válidos para fazer vingar os seus direitos. Em Moçambique existem duas principais confederações sindicais, nomeadamente a OTM e CONSILMO.

OTM – CS e CONSILMO

Está provado que trabalhadores filiados aos sindicatos vêm os seus direitos mais protegidos que aqueles não filiados. Na província ou distrito procure por uma representação sindical do seu ramo de actividade e filie-se. Os sindicatos em geral podem também ser úteis no aconselhamento e na decisão sobre opções ulteriores, caso sinta que os seus direitos estão a ser violados.

Atenção: Não vá ao sindicato apenas quando tem problemas por resolver. Procure junto dele actualizar-se dos desenvolvimentos em relação aos principais debates sobre o mundo laboral no país ou no mundo.

COMUTRA – Comitê da Mulher Trabalhadora da OTM CS e **COMUT**-Comitê da Mulher Trabalhadora da CONSILMO

Esses são os comitês das duas confederações sindicais que velam por todos interesses específicos da mulher trabalhadora.

Inspecção de Trabalho

A inspecção de trabalho é o órgão do Estado adstrito ao Ministério do Trabalho e vela pelo cumprimento da lei laboral em Moçambique. A inspecção de trabalho está representada em todo território nacional, tanto nas capitais provinciais ou nos distritos.

COMAC-Comissões de Conciliação, Mediação e Arbitragem de conflitos laborais.

As Comissões de resolução extra-judicial de conflitos laborais são entidades legais, que foram criadas pelo Diploma Ministerial nº 75/2008 de 13 de Agosto. Elas estão representadas em todas as províncias do país e têm como objectivo mediar conflitos laborais entre empregados e empregadores ou entre si. Elas são compostas por três partes, nomeadamente, representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores. Essas comissões podem ser de muita utilidade na medida em que procuram resolver os problemas laborais de forma rápida, conciliadora e em tempo útil.

Tribunais Judiciais

Os tribunais judiciais são órgãos do Estado onde pode recorrer para ter os seus direitos resarcidos.

Esquadra da Polícia

Em caso de violação sexual, recorra à esquadra mais próxima da PRM para apresentar queixa contra o violador.

Guia Prático para a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho



Organização Internacional do Trabalho

Apoio:

