

1º simulador de vencimento online para trabalho temporário

A Adecco Portugal, empresa líder na gestão de recursos humanos, anuncia o lançamento do 1º simulador de vencimento online para trabalho temporário a nível nacional.

Esta nova ferramenta, **disponível diretamente a partir do site da Adecco Portugal – www.adecco.pt**, permite a candidatos e profissionais conhecer o valor do salário líquido que irão receber no final de cada mês de trabalho, bem como quanto descontam para o IRS, o valor da sobretaxa e da contribuição para a Segurança Social. Acrescenta ainda informação sobre outros créditos laborais a que os colaboradores têm direito, seja na finalização do contrato ou quanto a subsídios de férias e de natal.

De uma forma **simples, rápida e transparente é possível aceder às condições salariais** de um contratado em regime de trabalho temporário. Para chegar ao valor líquido é apenas necessário preencher alguns campos e inserir informações na plataforma, como o valor do salário bruto, do subsídio de alimentação diário, condição de recebimento de subsídio de férias e de Natal, região onde nos encontramos, entre outros aspetos.

O Simulador de Vencimento *online* para trabalho temporário revela-se assim, como **uma ajuda essencial para quem se encontra a desenvolver uma função neste regime, apresentando-se como um auxílio na verificação das condições de trabalho, aquando de uma contratação.**

Segundo **Carla Rebelo**, Diretora Geral da Adecco Portugal,

“O desenvolvimento deste tipo de ferramentas tem o objetivo de ajudar todos os que se encontram a trabalhar neste regime e a perceber se as contrapartidas salariais que lhes estão a ser oferecidas no emprego são efetivamente as corretas, contribuindo assim para um maior esclarecimento e

confiança. Nomeadamente, numa situação de primeiro emprego, existe alguma incerteza relativamente às condições salariais e aos descontos necessários. Esta ferramenta desmistifica todas estas questões”.

A partir desta nova plataforma, a Adecco disponibiliza de uma forma prática e eficaz, **inclusivamente através da utilização de um telemóvel**, uma ferramenta que pretende focar em esclarecer as condições praticadas ao nível do trabalho temporário e a colocar a descoberto as condições inerentes ao pagamento líquido mensal que deverá ser processado a favor do colaborador, tendo em conta uma determinada janela de ordenado bruto.

O Simulador de Vencimento *online* para trabalho temporário, promete ser **uma mais-valia efetiva para os seus utilizadores**.

Para acesso direto ao Simulador de vencimento Online para Trabalho Temporário, [clique aqui](#).

Outras notícias



ARTIGOS

Estão as empresas prontas para enfrentar os desafios de uma força de trabalho envelhecida?



ATUALIDADEPASSAPORTE

REBIS reforça a sua estrutura, como novos diretor comercial e diretor de recursos humanos e comunicação



APG lança RH PT Survey: A Gestão de Recursos Humanos em Portugal

Patient Innovation reconhecido como um dos melhores projetos de empreendedorismo social do mundo

A AACSB International (Association to Advance Collegiate Schools of Business), reconheceu a 27 de abril o projeto Patient Innovation da CATÓLICA-LISBON como um dos melhores do mundo na área do empreendedorismo social e por liderar na educação empresarial.

Esta distinção é atribuída pelo compromisso assumido em criar e incubar práticas de vanguarda e por promover o empreendedorismo junto das gerações futuras de líderes empresariais.

O Patient Innovation é uma plataforma e comunidade online onde doentes e cuidadores de todo o mundo se ligam para partilhar e criar soluções que os próprios desenvolveram para ultrapassar um desafio imposto por um problema de saúde. A comunidade conta com cerca de **50.000 utilizadores** e foi já responsável pela criação de **700 soluções inovadoras** na área da saúde.

“O Patient Innovation foi reconhecido este ano pelo The Entrepreneurship Spotlight Challenge da AACSB por promover a criatividade, a inovação e a resolução de problemas que é exigida aos futuros líderes empresariais”,

Afirmou Thomas R. Robinson, presidente e CEO da AACSB Internacional.

“A missão da AACSB é garantir que o futuro da

educação empresarial seja construído com base em ideias inovadoras e de vanguarda aqui exemplificadas pelo Patient Innovation que hoje nos orgulhamos de apresentar”.

De acordo com Pedro Oliveira, Project Leader do Patient Innovation e Director Adjunto para a Investigação da Católica-Lisbon,

“Estamos muito satisfeito com mais este reconhecimento. Felizmente o projeto tem tido um impacto muito positivo junto de doentes e cuidadores e está a ajudar pessoas com problemas de saúde nos cinco continentes. O projeto tem-nos também dado muitas alegrias nomeadamente todo o reconhecimento com que temos sido presenteados. Para além deste reconhecimento da AACSB, o Patient Innovation ainda há pouco tempo foi nomeada “Non profit Start-up of the Year” e reconhecida pelo Secretário Geral das Nações Unidas, Ban Kimoon” pela sua contribuição para os Sustainable Development goals das NU.

Como parte do processo de seleção, as nomeações foram avaliadas por um painel de líderes de renome de diversas disciplinas, entre as quais se inclui venture capital, consultoria e accounting.

Foram apresentadas 120 iniciativas empreendedores de escolas credenciadas da AACBS em 34 países e todas se destacaram pelas suas abordagens únicas para promover e desenvolver o empreendedorismo. Após rigorosa avaliação das submissões, foram distinguidos 35 projetos de 11 países, incluindo o Patient Innovation.

A CATÓLICA-LISBON é assim uma das 5 escolas europeias e das 35 business schools em todo o mundo a receber esta importante distinção.

Para mais informações sobre os projetos selecionados e conhecer o painel de avaliadores por favor [visite](#)

Para mais informações sobre o Patient Innovation [consulte](#)

Outras notícias



Estão as empresas prontas para enfrentar os desafios de uma força de trabalho envelhecida?

6 [29 Maio, 2017](#)



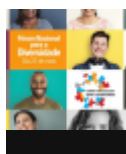
REBIS reforça a sua estrutura, como novos diretor comercial e diretor de recursos humanos e comunicação

4 [29 Maio, 2017](#)



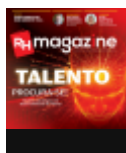
APG lança RH PT Survey: A Gestão de Recursos Humanos em Portugal

35 [29 Maio, 2017](#)



Estão abertas as candidaturas ao Selo da Diversidade

28 [25 Maio, 2017](#)



Edição nº 110 da RHmagazine – TALENTO PROCURA-SE!

156 [24 Maio, 2017](#)



Fórum RH 2017: veja as fotos!!!

716 [24 Maio, 2017](#)

L'Oréal Portugal lança programa de formação e empregabilidade para jovens desempregados

A L'Oréal Portugal, em parceria com a Adecco, a PROGMA – about people e a SAPANA.org, apresenta os resultados do “Embeleza o teu futuro”, um programa de formação e empregabilidade, lançado em Julho de 2016, dirigido a jovens desempregados, que na sua primeira temporada contou com a participação de 71 jovens desempregados há mais de um ano ou em condição socioeconómica vulnerável.

- Em 5 meses o projeto potenciou a sustentabilidade financeira de 42 participantes
- 2ª fase do “Embeleza o teu futuro” inicia já em abril

Em 5 meses o projeto potenciou a sustentabilidade financeira de 42 participantes, quer por via de um contrato de trabalho para outrem, quer por via da criação do seu próprio negócio. Os restantes participantes encontram-se em processo final de entrevistas, outros no envio de candidaturas, mas sempre acompanhados pelas entidades parceiras e com um único objetivo: **proporcionar formação e empregabilidade a jovens desempregados.**

A primeira edição deste projeto decorreu entre julho e dezembro de 2016, em diversos pontos da cidade de Lisboa e em alguns bairros mais carenciados, como por exemplo o **Bairro da Apelação, a Quinta da Lage e a Quinta do Mocho**, através de um processo de mentoria individual e em grupo.

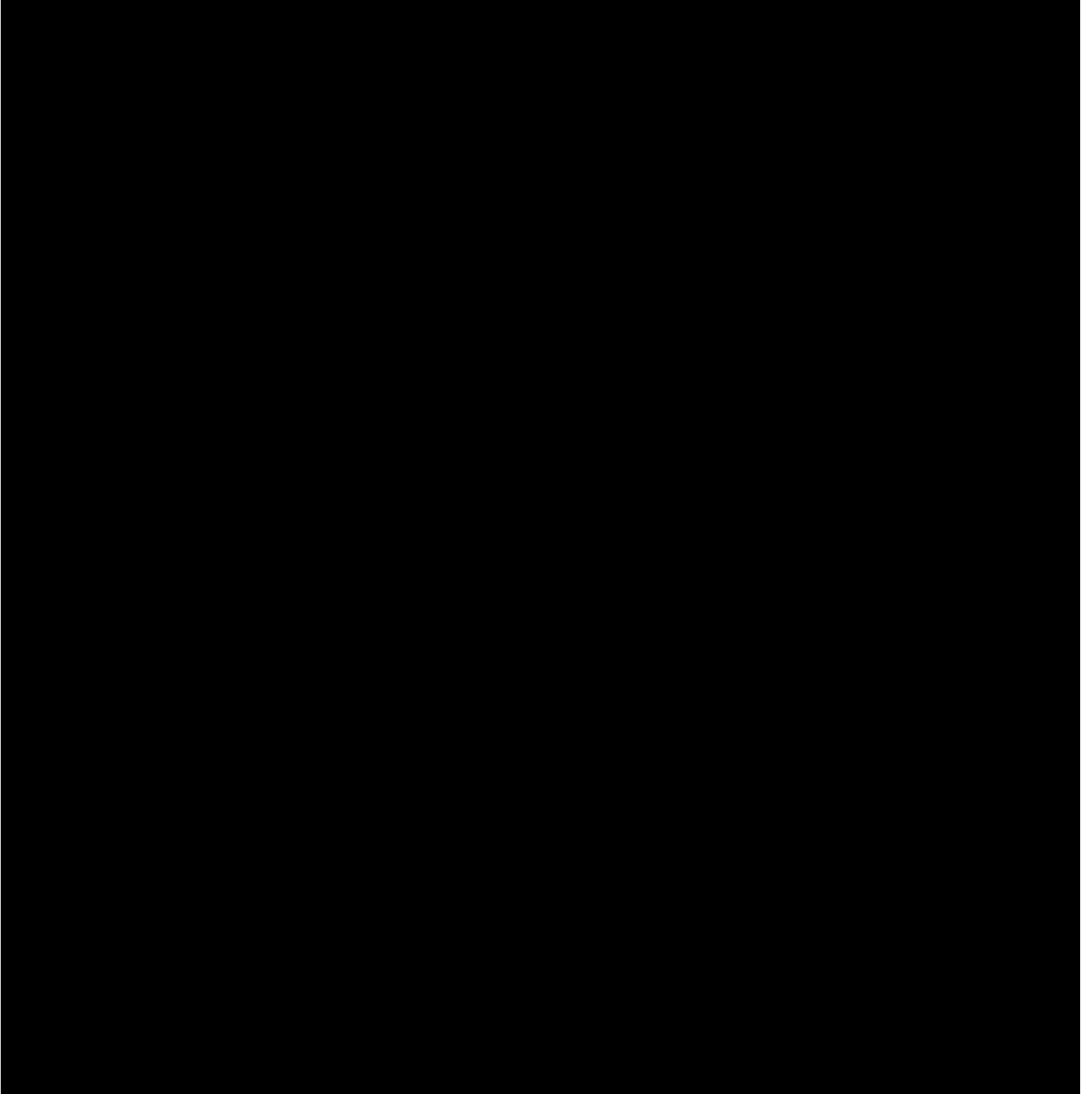
Da L'Oréal Portugal participaram mais de 30 colaboradores, que se voluntariaram para fazer mentoria individual aos participantes de forma a que todos conseguissem alcançar os seus objetivos. Na fase final do programa foi realizada uma Feira de Emprego, na qual os formandos puderam efetuar um pitch de apresentação pessoal perante um conjunto de jurados e potenciais empregadores.

A segunda fase do programa inicia já em abril, pelo que todos os jovens com **idades compreendidas entre os 18 e os 35 anos, do distrito de Lisboa e desempregados há um ano**, podem inscrever-se por [email](#).



Com o desenvolvimento do “Embeleza o teu futuro” a L'Oréal pretende o quanto possível expandir o projecto para outras regiões do país.

Outras notícias



ARTIGOS

Estão as empresas prontas para enfrentar os desafios de uma força de trabalho envelhecida?



ATUALIDADEPASSAPORTE

REBIS reforça a sua estrutura, como novos diretor comercial e diretor de recursos humanos e comunicação



APG lança RH PT Survey: A Gestão de Recursos Humanos em Portugal

Conheça uma das empresas mais sustentáveis do mundo

O “Sustainability Yearbook 2017” da RobecoSAM reconhece as empresas que através dos seus esforços de Responsabilidade Corporativa estão “fortemente posicionadas para criar valor de longo prazo para os seus accionistas”.

A Sodexo, líder mundial em Serviços de Qualidade de Vida, reforça a sua posição como uma das empresas mais sustentáveis do mundo ao ser reconhecida no “Anuário de Sustentabilidade 2017” da RobecoSAM com a distinção “Gold Class”. Pelo décimo ano consecutivo, a Sodexo atinge a pontuação máxima no seu sector pelo seu desempenho sustentável de excelência.

Este reconhecimento reflete a missão da organização em contribuir para o desenvolvimento económico, social e ambiental das comunidades e regiões dos 80 países onde está presente. O compromisso com as comunidades locais é um dos principais pilares da sua estratégia de Responsabilidade Corporativa. As ações de sustentabilidade do Grupo são promovidas através do programa global “The Better Tomorrow Plan” (O Plano por um Amanhã Melhor), que determinou 4 prioridades e 18 compromissos para proteger o meio ambiente, desenvolver comunidades locais e promover acções de qualidade de vida até 2020.

Por exemplo, a Sodexo estimula o desenvolvimento local através das suas relações com os colaboradores, fornecedores e clientes locais ao desenvolver a empregabilidade e sustentando o desenvolvimento económico dos seus parceiros. Em particular, a Sodexo procura, nos vários países onde opera, integrar pequenas e médias empresas (PME) na sua cadeia de abastecimento. Ao longo de 2017, o Grupo projecta comprar mais de mil milhões de dólares em produtos e serviços fornecidos por PME. Esta acção visa beneficiar cerca de cinco mil pequenas empresas em 40 países, sendo que 1.500 devem ser detidas ou geridas por mulheres.



A Sodexo também trabalha lado a lado com as autoridades locais, ONG e associações para o desenvolvimento de diversas comunidades. Através do Instituto STOP Hunger, uma organização internacional sem fins lucrativos criada em 1996 por colaboradores da empresa, a Sodexo promove ações que combatem a fome e a má-nutrição em todo o mundo, com programas para a redução do desperdício alimentar, campanhas para recolha de alimentos e a criação de espaços comunitários para cultivo e consumo de alimentos saudáveis.

[Clique aqui para saber mais sobre o Anuário de Sustentabilidade da RobecoSAM A RobecoSAM](#)

Outras notícias



Estão as empresas prontas para enfrentar os desafios de uma força de trabalho envelhecida?

[29 Maio, 2017](#)

6



REBIS reforça a sua estrutura, como novos diretor

Agência de Recrutamento Kelly ajuda crianças a encontrar emprego ... na KidZania

A **KidZania** inaugurou um novo espaço – a **Agência de Recrutamento Kelly**.

Esta nova atividade vai permitir aos mais novos conhecer todas as profissões disponíveis e descobrir qual a sua real vocação.

Na atividade **Agência de Recrutamento Kelly** vai ser possível fazer testes de orientação vocacional e profissional, elaborar um curriculum vitae, participar em entrevistas individuais, recrutar candidatos pela cidade e consultar as ofertas de emprego disponíveis. No final irão receber um certificado que os encaminhará para os estabelecimentos mais adequados ao seu perfil.



Este novo estabelecimento da KidZania promete aliar a diversão à componente didática, onde as crianças têm a possibilidade de experimentar a procura de emprego no mercado de trabalho, uma experiência pela qual todos os adultos

TALENTER™ incentiva a doação de sangue junto dos seus colaboradores

A **Talenter™** promove junto dos seus colaboradores e, pelo segundo ano consecutivo, a campanha de sensibilização para a dádiva de sangue.

Durante o mês de novembro a empresa lança o desafio sob o mote '**Doa Sangue! Doa Vida!**' e, de norte a sul de país, será disponibilizada toda a informação necessária e recursos necessários a todos os colaboradores que aceitarem o desafio para doar sangue a quem mais precisa.

Joseph Kühn, técnico de faturação e *payroll*, como doador habitual de sangue, sublinha que *"doar sangue é algo muito gratificante e, acima de tudo, é um gesto que reflete uma enorme generosidade para com quem precisa."* Acrescenta ainda que *"o processo para a recolha de sangue é simples e bastante confortável para o doador que, com cerca de 450ml de sangue, pode salvar uma vida. Este não se fabrica artificialmente, só o ser humano o pode dar pelo que o que está disponível nos serviços de sangue dos hospitais depende diariamente da generosidade de doadores. É uma sensação inexplicável quando doamos sangue; a nossa autoestima fica mais valorizada e sabemos que contribuímos para uma nobre causa."*

Por cada doação de sangue que é realizada, é possível obter três componentes: concentrado eritrocitário, plaquetário e plasma. Se considerarmos que existem pessoas que só necessitam de um destes componentes, uma dádiva de sangue pode salvar até três vidas.

A informação sobre locais e datas de recolha de sangue poderá ser consultada em <http://dador.pt/onde-dar>

Casa da América Latina e

Santander Totta premeiam estudantes de Portugal e Brasil

Daniele Fontoura, Vítor de Sousa e Jorge Fernando Pereira são os vencedores da 7ª edição do Prémio Científico Mário Quartín Graça, uma parceria entre o Banco Santander Totta e a Casa da América Latina, que visa distinguir teses de doutoramento realizadas por investigadores portugueses ou latino-americanos em universidades de Portugal ou da América Latina. Cada vencedor recebe um prémio de 5 mil euros.

Os três estudantes evidenciaram-se em cada uma das categorias a concurso – Ciências Sociais e Humanas, Tecnologias e Ciências Naturais e Ciências Económicas e Empresariais, mas todos tiveram como denominador o interesse comum das suas teses para as universidades de Portugal ou da América Latina ou resultaram, na sua elaboração, da colaboração entre Universidades dos dois lados do Atlântico.

Vítor Manuel Fernandes Oliveira de Sousa, de nacionalidade portuguesa, destacou-se na categoria de Ciências Sociais e Humanas, com a tese de doutoramento “Da ‘Portugalidade’ à Lusofonia”, realizada na Universidade do Minho. O investigador analisou de que modo a ‘Portugalidade’ pontua a construção de um conceito póscolonial – o da lusofonia, e de que modo este tem repercussão nas políticas de globalização atuais.

Jorge Fernando Brandão Pereira, também de nacionalidade portuguesa, venceu na categoria de Tecnologias e Ciências Naturais, com a tese “Um conto de dois bioprocessos”, realizada no Departamento de Química da Universidade de Aveiro. O autor reporta dois exemplos de bioprocessos utilizados como alternativa aos processos químicos utilizados pelas indústrias petrolífera e farmacêutica, que se destacam pelo seu baixo-custo, facilidade de “scale-up” e menor impacto ambiental.

Daniele dos Santos Fontoura, a representante brasileira entre os finalistas venceu na categoria de Ciências Económicas e Empresariais, com a tese “Envelhecimento e Mercado de Trabalho no Setor Hoteleiro Brasileiro e Português: Uma Perspetiva de Género”, com a cotutela da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa. A investigadora realizou um estudo qualitativo e comparativo entre Portugal e Brasil relativo aos constrangimentos impostos pela idade e género nas experiências laborais dos trabalhadores no mercado da Hotelaria.

Esta foi a 7ª edição do Prémio Científico Mário Quartín Graça, que recebeu 86 candidaturas de doutorandos de vários países, nomeadamente, Portugal, Brasil, Colômbia, Venezuela, Argentina, Chile, Panamá e Paraguai.

Os trabalhos foram avaliados por um júri constituído por Luís Bento dos Santos, Administrador do Banco Santander Totta; Arlindo Oliveira, Presidente

do Instituto Superior Técnico (IST); Manuela Júdice, Secretária-Geral da Casa da América Latina; João Proença, Reitor da Universidade Europeia; e Pedro Cardim, Professor da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa.

A cerimónia de entrega do Prémio decorre em dezembro deste ano, em data e local a anunciar.

7º HR Lunch da Stanton Chase debateu “Liderança Empresarial no Feminino”

A Stanton Chase Portugal organizou, no passado dia 28 de setembro, em Lisboa, o seu 7º HR Lunch. Subordinado ao tema “**Liderança Empresarial no Feminino**”, este almoço-conferência contou, como Keynote speaker, com Kim Sawyer, Embaixatriz do EUA em Portugal e promotora do programa “Connect to Success”.

Com a presença de cerca de 50 responsáveis de gestão de recursos humanos, foram debatidas as novas tendências na gestão da diversidade de género e a afirmação de cada vez mais mulheres na liderança empresarial. Kim Sawyer apresentou um retrato da desigualdade que ainda subsiste em cargos de gestão, em que a presença feminina é ainda minoritária. Enfatizou ainda as vantagens da criação de condições de flexibilidade e benefícios específicos para que cada vez mais mulheres possam conciliar a vida pessoal-profissional e ascender a posições de maior responsabilidade. Por último, apelou a que mais empresas apoiem o “Connect to Success”, programa que tem como objectivo contribuir para o desenvolvimento de empresas detidas por mulheres, em Portugal – o qual regista já centenas de participantes.

José Bancaleiro, Managing Partner da Stanton Chase, justifica a escolha do tema e da oradora pelo facto de *“a diversidade de género estar no topo preocupações de CEO’s e Diretores RH e pelo facto de Kim Sawyer, pelo seus projectos nos EUA e em Portugal, estar a fazer um trabalho muito meritório na promoção do empreendedorismo e da ascensão de mulheres em cargos de gestão”*.

Secretária de Estado defende subsídio social para pessoas com deficiência

A secretária de Estado para a Inclusão das Pessoas com Deficiência, Ana Sofia Antunes, defendeu a necessidade de criação de um subsídio social para minimizar a situação de pobreza em que muitas pessoas com deficiência ainda se encontram. A governante falou na conferência anual da Plataforma Europeia para a Reabilitação **“Evolving Societies, evolving services: through the looking glass”** (Evoluindo sociedades, evoluindo serviços: olhando pelo outro lado do espelho), organizada em parceria com a Fundação AFID Diferença, que decorreu no Fórum Picoas, nos dias 21 e 22 de setembro.

No encerramento do evento, Ana Sofia Antunes, enumerou três medidas para uma vida inclusiva das pessoas com deficiência *“A criação de um subsídio social com o objetivo de tirar estas pessoas da pobreza que ainda é uma realidade. O atual subsídio da pessoa com deficiência é de 200 euros o que não chega para dar dignidade a estas pessoas. A segunda medida é o incentivo à independência da pessoa com deficiência através do desenvolvimento de projetos específicos. A terceira é o emprego para pessoas com deficiência. Em Portugal, temos boas leis nesta área, mas não boas práticas, ou os resultados dessas práticas não são suficientemente disseminados. Por isto, é possível para as empresas, municípios, institutos e outras organizações trabalharem em conjunto na procura da resposta certa para cada caso e cada contexto de cada pessoa com deficiência.”*

O presidente da Fundação AFID Diferença, Domingos Rosa, apelou à união de esforços para melhorar o setor da reabilitação ao nível europeu. *“Falámos de políticas e estratégias futuras para o setor da reabilitação, formação e emprego. Falámos também sobre inovação na prestação de serviços, investigação e novas tecnologias para serviços de reabilitação como chave para a inclusão. Por fim, falámos do financiamento e como a responsabilidade social das empresas pode ser vista como fonte de financiamento. É neste sentido de novas mudanças, novas atitudes e novo compromisso coletivo, que a AFID, EPR e as várias associações, se devem juntar e ter um papel ativo no seu desenvolvimento.”*

Juntando cerca de 140 participantes, de diversas organizações, de 18 países europeus, o primeiro dia arrancou com a presença de João Gomes Esteves, curador e Administrador da Fundação AFID Diferença, Graça Rebocho, da Fundação PT, José Serôdio, presidente do Instituto Nacional para a

Reabilitação, I.P., João Afonso, vereador para os Direitos Sociais da Câmara Municipal de Lisboa e Jean-Paul Essers, presidente da EPR.

Os participantes discutiram em workshops várias iniciativas europeias para a inclusão, atividades e estratégias para lidar com o envelhecimento ao nível local, a identidade digital, tecnologia assistida para a inclusão e estratégias de angariação de fundos.

No segundo dia a conferência assentou numa reflexão sobre os trabalhos do dia anterior com evidência na dinâmica *World Café*, onde os participantes puderam aprofundar questões estratégicas e fazer sugestões de atuação futura à Plataforma.

A conferência Anual da EPR contou com o apoio da Fundação PT, Câmara Municipal de Lisboa, Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. e Cruz Vermelha Portuguesa. nsão, abrangência e complementaridade dos seus serviços e, sobretudo, pela qualidade impressa na gestão e intervenção técnica. A AFID enquanto associação de famílias mantém o seu objetivo ao nível da representação dos direitos das famílias e das pessoas com deficiência.

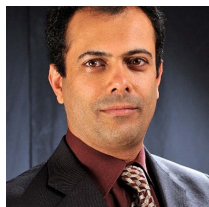
Artigo Exclusivo: O papel da GRH na promoção da Igualdade de Género

Autores:



Tatiana Canas
Mestra em Estudos de Género

&



Jorge F. S. Gomes

Professor Associado com agregação no ISEG, da Universidade de Lisboa

Introdução

O ditado popular “por trás de um grande homem há sempre uma grande mulher” pode ter vários significados: numa primeira interpretação, poderá revelar que o sucesso de um homem depende do seu apoio familiar (suportado pela mulher); noutro sentido, poderá apontar para o sucesso de um homem depender da existência de uma mulher.

Em qualquer dos casos, o adágio reflete, igualmente, um determinado estereótipo de género, onde a posição social do homem aparece em primeiro plano, com a mulher eclipsada.

Como as palavras traduzem atos, assim esta relação de géneros se transfere para o mundo profissional, com vários indicadores económicos e sociais a demonstrarem que as mulheres se encontram em desvantagem face aos homens. Por exemplo, dados oficiais divulgados pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) em 2015 mostram que as mulheres auferem, em média, um salário 18% menor do que um homem numa posição similar.

E, todavia, a garantia de um tratamento semelhante perante a lei, logo, perante a entidade empregadora, está prevista no artigo 13.º (“Princípio da Igualdade”) da Constituição da República Portuguesa (CRP): “Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei” (n.º 1) e “Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de sexo” (n.º 2). O mesmo diploma elenca, inclusivamente, a promoção da igualdade como uma das tarefas fundamentais do Estado, no artigo 9.º (“Tarefas Fundamentais do Estado”), alínea h).

Neste texto, referimos os dados mais recentes relativamente à (des)igualdade de tratamento face ao género no contexto profissional; analisamos parte das práticas que as organizações têm vindo a adotar na gestão dos seus trabalhadores e trabalhadoras; e refletimos sobre o papel da gestão de recursos humanos (GRH) na promoção daquilo que o legislador denomina de “igualdade para a diferença” (artigo 26.º da CRP – “Outros direitos de

personalidade”).

Neste último aspeto apontamos, em concreto, fatores passivos (onde a GRH agrava a disparidade de tratamento entre homens e mulheres, quer através da ausência de práticas promotoras de igualdade, quer pelo silêncio cúmplice, ou ainda pela desresponsabilização na criação de uma cultura paritária), e ativos (onde a GRH, deliberadamente, incumprir com os dispostos legais existentes, contribuindo de forma consciente para a perpetuação do fosso entre homens e mulheres no local de trabalho). Terminamos com uma nota positiva, com alguns exemplos de práticas de GRH potencialmente geradoras de paridade que já são praticadas por várias empresas no País.

Desigualdades de género

O direito de voto em Portugal foi concedido às mulheres portuguesas em 1974, com a Lei nº 621/74, de 15 de novembro. Os movimentos feministas consolidam-se, igualmente, nessa década, e vários progressos seriam visíveis nos anos subsequentes. No último relatório do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, Portugal ocupa o 20º lugar no ranking dos progressos no combate às desigualdades de género. Este índice é medido com base em cinco indicadores: mortalidade materna (oito óbitos por 100 mil nascimentos), gravidez na adolescência (12,6% jovens entre os 15 e os 19 anos), número de deputadas no Parlamento (31,3 %), e representatividade de mulheres com o nível secundário de ensino (47,7%) e a trabalhar (54,9%).

Contudo, as evidências de desigualdade, quer de tratamento, quer de oportunidades, são ainda muitas. Para além da diferença salarial de 18% já referida, a Secretaria de Estado da Igualdade refere que Portugal se encontra na cauda da União Europeia no que toca ao número de mulheres em cargos de topo. Assim, no setor privado, este valor é de apenas 9%, com nenhuma das empresas cotadas em Bolsa a deter uma executiva líder. No setor público, o valor ascende a 23%, mas – mesmo assim – está longe dos 33% recomendados pela Comissão Europeia. A este ritmo, o Relatório Global de Género (2014), divulgado pela Organização Internacional do Trabalho, calcula que sejam necessários 80 anos para que a igualdade entre homens e mulheres seja “naturalmente” (isto é, sem recurso a medidas de ação positiva) atingida.

Razões para a desigualdade: da história à GRH

Na raiz das desigualdades entre homens e mulheres está uma distinção histórica entre a posição de ambos os géneros nas esferas de atuação social: os homens estão, desde sempre, associados ao espaço público (do poder, da direção e da liderança), enquanto as mulheres surgem ligadas ao espaço privado, da casa (onde servem, assistem e apoiam). Mas esta tradição social viria a mudar radicalmente com os dois conflitos mundiais, pois as baixas

consideráveis de homens em teatro de guerra obrigariam as mulheres a entrar em larga escala no mercado de trabalho, não obstante as posições ocupadas fossem, sobretudo, nos cargos hierárquicos mais baixos (originando fenómenos da segregação horizontal, de acordo com o setor económico de atividade, e transversal, consoante a profissão em causa tenha um pendor de chefia ou de subordinado/a).

Na Inglaterra dos anos 20, por exemplo, as mulheres representavam mão-de-obra barata para serviços 'leves' (e.g. lavandaria) e 'pesados' (e.g. carregamento de carvão para as fornalhas); ainda assim, os seus salários equivaliam a menos de metade do vencimento dos homens. Nas décadas seguintes, as condições de trabalho das mulheres viriam a melhorar, mas as desigualdades face ao trabalho exercido pelos homens manter-se-ia até aos dias de hoje.

As explicações para as desigualdades que permanecem são certamente complexas, mas neste texto apontam-se aquelas que são, sobretudo, da responsabilidade da GRH, dado o seu papel central no interface entre o mercado de trabalho e as organizações, por um lado; e entre os trabalhadores e a sua organização, por outro lado.

A GRH tem uma dupla responsabilização na perpetuação das diferenças de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres. Em primeiro lugar porque, com um silêncio surdo, ou com uma passividade mais ou menos consciente, contribui de forma invisível para a continuidade da situação. Em segundo lugar porque a GRH fomenta a discriminação em função do género através de práticas contrárias ao predisposto legal.

A GRH e a (des)igualdade de género

No que concerne à posição passiva da GRH, amiúde se ouve os seus responsáveis dizerem como promovem a igualdade nas respetivas organizações, através, por exemplo, de colocar à disposição dos trabalhadores o gozo da licença de parentalidade. Ora, esta Licença é um direito que está previsto no Código do Trabalho através da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. Assim, o seu usufruto não pode ser considerado uma benesse organizacional, mas tão-só o mero cumprimento do disposto legal.

Outra prática ainda mais óbvia do desconhecimento do significado de igualdade reside no regozijo dos empregadores que afirmam que as forças de trabalho da sua organização são, essencialmente, compostas apenas por um dos géneros, seja ele masculino ou feminino. Mais uma vez, não é isto que os/as defensores/as da Igualdade pugnam. O essencial, no cumprimento da paridade, é dar as mesmas condições de acesso e as mesmas oportunidades aos homens e às mulheres, e não criar um universo de trabalhadores exclusivamente do sexo masculino ou feminino. Um dos setores de atividade onde esta prática é muito visível é no hoteleiro, onde a maioria dos trabalhadores será composta por

mulheres, embora estas desempenhem cargos desqualificados e parcamente remunerados, na limpeza dos quartos.

No que concerne as práticas contrárias à lei (seja no seu espírito ou na sua aplicação), os profissionais de GRH discriminam, muitas vezes, o género masculino pela positiva, ou seja, tratando os homens melhor do que as mulheres. Os processos de recrutamento e seleção, por exemplo, são particularmente propensos a este tipo de prática. Assim, as decisões de seleção podem incorporar, não apenas critérios de avaliação do potencial, mas também outros como “disponibilidade imediata”, “total disponibilidade para viagens”, ou “agressividade em vendas”, que são alegadamente mais “encontrados” em candidatos masculinos, e que – por conseguinte – podem servir para, de forma mais ou menos encapotada, preterir uma mulher a favor de um homem.

No plano das remunerações e recompensas, os dados objetivos existentes demonstram de forma cabal os desequilíbrios entre os dois géneros. O que deverá chocar não será já tanto estes desequilíbrios, mas sim porque tarda o caminho da sua correção. Porque demoram algumas organizações a remunerar e recompensar de forma igual os seus funcionários, independentemente do sexo (ou, já agora, de outro qualquer critério biográfico)? Esta questão e outras semelhantes deverão ser alvo de investigação das entidades competentes, de modo a serem apuradas eventuais responsabilidades por parte da GRH das organizações prevaricadoras.

De igual modo, a ascensão a posições de chefia e de liderança tem vindo a alterar-se ao longo das últimas décadas, com o Estado a dar um bom exemplo no que concerne à igualdade de oportunidades, e os sistemas de quotas a estimularem a paridade. Mas as estatísticas mostram uma evolução mais lenta do que o esperado, assim como uma total ausência de progresso no que concerne a alguns setores da economia (de entre os quais se destaca o setor financeiro e bancário). A GRH, neste âmbito, poderá também ter culpa nas barreiras (muitas vezes invisíveis) que coloca à subida de mulheres às cúpulas decisoras organizacionais.

Conclusão

O que pode a GRH fazer para contribuir para uma aceleração da paridade no país? O conhecimento e subsequente cumprimento do disposto legal deveria ser uma prática regular e incentivada pelos responsáveis na área, o que ademais forneceria um exemplo a seguir e, no longo prazo, consolidaria uma cultura baseada nos princípios da igualdade entre géneros. Algumas empresas vão, todavia, mais longe, desenvolvendo práticas que são por vezes referência não apenas em termos da promoção da igualdade entre géneros, mas também de bem-estar no trabalho.

A criação de creches no trabalho é um dos exemplos mais interessantes, havendo já várias empresas no país que criaram espaços físicos, com recursos humanos e materiais, para acomodar os filhos dos trabalhadores, libertando-os das dificuldades e preocupações associadas à organização da lide com as crianças.

Noutros casos, o teletrabalho ou a flexibilização de horários, tem vindo a ser adoptado por outras organizações, com vantagens para ambas as partes: para a empresa, porque reduz os custos associados aos espaços de trabalho, e para o trabalhador, porque lhe permite conciliar o trabalho com a vida familiar.

Por último, e porque as desigualdades vão fundo na sociedade, tornando-se necessário desconstruir a reprodução de estereótipos de género, algumas organizações desenvolvem programas de mentoria em que os líderes apadrinham mulheres com potencial para atingirem posições de topo, facilitando-lhes o caminho para o sucesso, e destruindo no processo os telhados de vidro que impedem o seu percurso.
