



# EQUIDADE SALARIAL

## Uma descrição geral para Empregados

---

### O que é equidade salarial?

**EQUIDADE SALARIAL** é salário igual para trabalho de valor igual. O objectivo do Decreto-Lei de Equidade Salarial (*Pay Equity Act*) é o de reparar a discriminação histórica de sexo na compensação ou pagamento de salário a empregados em trabalhos femininos no Ontário. A equidade salarial requer que os trabalhos sejam avaliados e que o trabalho geralmente ou tradicionalmente feito por mulheres seja comparado ao trabalho geralmente ou tradicionalmente feito por homens. Se os trabalhos são de **valor comparável**, então os trabalhos femininos devem ser pagos pelo menos ao mesmo nível salarial dos trabalhos dos homens. Os trabalhos femininos são geralmente ou tradicionalmente feitos por mulheres, tais como, bibliotecária, educadoras de infância ou secretária. Os trabalhos masculinos são geralmente ou tradicionalmente feitos por homens, tais como, condutor de veículos pesados, bombeiro ou carregador marítimo.

O **valor** dos trabalhos é baseado nos níveis de perícia, esforço, responsabilidade e condições de trabalho envolvidas em cada tipo de trabalho.

---

### Quem está coberto pelo Decreto-Lei?

Um trabalhador está coberto se trabalhar para qualquer entidade patronal no sector público ou para uma companhia do sector privado com 10 ou mais empregados no Ontário.

- Tanto os empregados a tempo inteiro como os trabalhadores a tempo parcial estão **cobertos**, incluindo os empregados que trabalham em regime sazonal. Todavia, os estudantes que trabalham apenas durante as férias não estão cobertos.
  - Um trabalhador **não está coberto** se trabalhar para o governo federal ou para uma indústria sujeita a jurisdição federal, tal como, bancos, linhas aéreas, correios, e estações de televisão e de rádio.
  - Um trabalhador **não está coberto** se trabalhar para uma companhia do sector privado com menos de 10 empregados no Ontário à data de 1 de Janeiro de 1988. Mas se estas companhias aumentarem o número de empregados para 10 ou mais, elas devem praticar uma política de equidade salarial imediatamente.
-

## **A equidade salarial é o mesmo de salário igual para trabalho igual?**

Não. Salário igual para trabalho igual significa que um homem e uma mulher que façam substancialmente o mesmo trabalho devem receber o mesmo salário (de acordo com o Decreto-Lei das Normas de Emprego (*Employment Standards Act*)).

A equidade salarial compara os trabalhos geralmente feitos por mulheres com os diferentes trabalhos geralmente feitos por homens. Se o valor do trabalho realizado é aproximadamente o mesmo, então os trabalhos femininos devem ser pagos, pelo menos, ao mesmo nível salarial dos trabalhos masculinos.

---

## **Como é que trabalhos diferentes têm o mesmo valor?**

Trabalhos diferentes requerem diversos níveis de perícia, esforço e responsabilidade e envolvem diferentes condições de trabalho. A sua entidade patronal e sindicato, se o tiver, determinam o valor global de cada trabalho somando os valores desses quatro factores.

Por exemplo, um trabalho de secretária pode requerer diferentes tipos e níveis de esforço físico e ter tipos muito diferentes de condições de trabalho do trabalho dum curador. Podem existir também diferentes tipos e níveis de responsabilidade, esforço mental e perícia para os dois trabalhos. Contudo, o valor global de todos os quatro factores no trabalho de secretária pode ser o mesmo ou superior ao trabalho do curador quando os trabalhos são examinados e avaliados num sistema de comparação neutro de sexo. Se for decidido que os trabalhos são de valor comparável, a lei requer que a categoria de trabalho feminino seja paga, pelo menos, ao mesmo nível salarial.

---

## **Como é que os trabalhos das mulheres têm sido subestimados?**

Historicamente a nossa sociedade tem ignorado os aspectos do trabalho tipicamente feito por mulheres. Quando aplicam a equidade salarial, as entidades patronais, sindicatos e empregados devem descrever completamente e avaliar todos os aspectos dos trabalhos femininos e masculinos de maneira que possam ser avaliados e pagos por isso. Alguns exemplos do passado são:

- As entidades patronais podem ter ignorado a perícia manual requerida para uma operadora de processamento de texto enquanto têm reconhecido e valorizado a perícia manual dum trabalho de homem reparador de maquinaria.
- As entidades patronais podem não ter valorizado o esforço de enfermeiras para levantar doentes, ou o esforço das educadoras de infância para levantar crianças, mas valorizam o levantamento de objectos pesados por homens trabalhadores nos locais de construção ou nos armazéns.
- A responsabilidade de cuidar de crianças por educadoras de infância pode não ter sido valorizada, enquanto que a responsabilidade pelo equipamento; finanças ou outros recursos materiais foram valorizados e pagos.

Os títulos dos empregos podem também conduzir a falsas assunções sobre o valor do trabalho. "Gerente" pode soar mais importante do que a posição de "Assistente Administrativa". Contudo, a avaliação do trabalho indicaria melhor se os trabalhos têm níveis semelhantes ou diferentes de responsabilidade, perícia, esforço, e condições de trabalho.

---

## Como é que a minha entidade patronal pratica equidade salarial?

Os trabalhos são agrupados em categorias. As categorias de trabalho consistem em posições que têm funções e responsabilidades semelhantes e são pagas da mesma maneira. Estas categorias de trabalhos são identificadas como femininas, masculinas e neutras. A categoria de trabalhos femininos é aquela em que pelo menos 60% das posições são preenchidas por mulheres. A categoria de trabalhos masculinos é aquela em que pelo menos 70% das posições são preenchidas por homens. A incumbência histórica e os estereótipos do sexo associados ao trabalho também podem ser considerados para decidir se um trabalho é incluído na categoria de trabalho feminino ou masculino.

Depois é coligida a informação do trabalho referente às categorias de trabalho feminino e masculino. Um sistema de comparação de trabalhos usa a informação do trabalho coligida para avaliar cada categoria de trabalho nos quatro factores requeridos por lei - perícia, esforço, responsabilidade e condições de trabalho. Depois de todas as categorias de trabalhos serem avaliadas, as categorias de trabalhos femininos são comparadas com as categorias de trabalhos masculinos.

## **SE É EMPREGADO, TEM DIREITO A EQUIDADE SALARIAL**

*Existem três maneiras da sua entidade patronal fazer comparações de equidade salarial:*

1. **O método de comparação de trabalho-a-trabalho** compara directamente as categorias de trabalhos femininos com as categorias de trabalhos masculinos na mesma organização para determinar se são de valor igual ou comparável. *Se os trabalhos são comparáveis, a categoria de trabalhos femininos deve ser paga, pelo menos, ao mesmo nível salarial.*
2. **O método de comparação de valor proporcional** compara indirectamente as categorias de trabalhos femininos com um grupo de categorias representativas de trabalhos masculinos na mesma organização (geralmente usado quando não é possível fazer comparações directas). *Segundo este método, a categoria de trabalhos femininos deve ter a mesma relação entre valor e salário do grupo representativo das categorias de trabalhos masculinos.*
3. **O método de comparação por mandato** é APENAS usado pelas organizações do sector público que não podem praticar equidade salarial usando os métodos trabalho-a-trabalho ou de valor proporcional, que tinham empregados em 1 de Julho de 1993 e que receberam uma ordem dum oficial de revisão da Comissão de Equidade Salarial. *Este método permite que uma organização compare as suas categorias incomparáveis de trabalhos femininos com um grupo de categorias de trabalhos femininos que tenham alcançado a equidade salarial numa outra organização do sector público que ofereça serviços semelhantes.*

## **Quando é que a minha entidade patronal tem que praticar equidade salarial?**

De acordo com a lei, a maioria das entidades patronais já deveria ter completado o processo de equidade salarial ou deveria ter estabelecido que os seus sistemas de pagamento salarial deveriam ter em consideração a equidade salarial. Se pensa que a sua entidade patronal ainda não procedeu como requerido por lei, contacte a Comissão de Equidade Salarial.

---

## **E se a minha entidade patronal ainda não estabeleceu ou apoiou que deve praticar equidade salarial em relação ao meu trabalho?**

### **Se é representado por um sindicato:**

Foi requerido que o sindicato negociasse a equidade salarial com a sua entidade patronal.

### **Se não é representado por um sindicato:**

A sua entidade patronal deve ser capaz de demonstrar-lhe que a equidade salarial foi alcançada no seu local de trabalho. Pode pedir informação sobre equidade salarial à sua entidade patronal presentemente ou em qualquer altura no futuro. Se não estiver satisfeito(a) que a equidade salarial foi alcançada, pode apresentar uma queixa na Comissão.

---

## **O que é que acontece depois da equidade salarial ser alcançada?**

A lei requer que a sua entidade patronal mantenha práticas de compensação que proporcionem equidade salarial de maneira que os ganhos da equidade salarial não sejam dissipados através do tempo.

---

## **A minha entidade patronal sabe se eu apresentar uma queixa na Comissão?**

Se apresentar uma queixa na Comissão, a sua entidade patronal não saberá o seu nome ou que apresentou uma queixa, a não ser que dê autorização para tal. Também pode ter um agente a representá-lo(a) na sua queixa perante a Comissão. Um grupo de empregados pode apresentar uma queixa conjunta.

---

## Onde é que eu posso ir para obter mais informação ou ajuda?

Nós estamos aqui para ajudar. Podemos responder às suas questões por e-mail em [pecinfo@ontario.ca](mailto:pecinfo@ontario.ca) ou pelo telefone (416) 314-1896, ou pelo telefone grátis 1-800-387-8813. Publicações e seminários estão disponíveis gratuitamente. Pode requerê-los contactando-nos em [pecseminars@ontario.ca](mailto:pecseminars@ontario.ca) ou através do nosso site em <http://www.payequity.gov.on.ca/>

Todas as comunicações são confidenciais.

---

### **A Comissão de Equidade Salarial**

**Esta folha de factos é apenas para informação, e não tem intenção de restringir os Oficiais de Revisão ou o Tribunal de Audiências de Equidade Salarial na sua determinação de matérias. Consulte o Decreto-Lei de Equidade Salarial (*Pay Equity Act*) para uma interpretação exacta.**

ISBN: 0-7794-9643-4