

## AS DESIGUALDADES ENTRE MULHERES E HOMENS REPRESENTAM 79 DIAS SEM RECEBER

Em Portugal, as desigualdades nos ganhos médios mensais entre homens e mulheres (que incluem a retribuição do trabalho suplementar e outros subsídios, para além do salário) são superiores às desigualdades salariais.

Significa isto que a desigualdade já existente, verificável através do salário base, agrava-se quando contabilizadas outras componentes da retribuição.

Segundo os últimos dados oficiais divulgados (GEP/MTSSS – Outubro de 2016) existe uma diferença no ganho médio mensal entre homens e mulheres de 21,8%, que traduzida em dias, significa 79 dias de trabalho das mulheres, num ano, sem remuneração.

**Assim, o dia 13 de Outubro é o último dia do ano com igualdade nos ganhos médios mensais entre homens e mulheres, não existindo qualquer remuneração para as mulheres nos restantes 79 dias do ano.**

Mais do que publicar nova legislação até ao final do ano – como divulgado pelo Governo – há que cumprir e fazer cumprir os princípios constitucionais, efectivar a lei que existe e a contratação colectiva que temos.

Além de terem salários em média mais baixos, as mulheres ocupam com maior frequência postos de trabalho em que apenas se recebe o salário mínimo nacional.

Em Outubro de 2016, 28,9% das mulheres recebiam o salário mínimo nacional, comparativamente com 18,5% dos homens.

**A CGTP-IN estima que se o salário mínimo fosse 600 euros em 2016, o diferencial entre mulheres e homens em desfavor daquelas teria baixado de 16,7% para 15%, ou seja, uma diminuição de 1,7 pontos percentuais<sup>1</sup>.**

**Tal significaria uma redução superior a 10% na desigualdade salarial (salário base).**

As discriminações das quais resultam desigualdades nos salários ou nos ganhos, entre homens e mulheres, hoje em dia, são indirectas, logo, menos visíveis.

E existem em todos os sectores, privado e público, com maior ou menor intensidade.

Se as procurarmos, não as vamos encontrar em tabelas salariais diferenciadas para homens e para mulheres. Também não se tornarão evidentes em categorias profissionais designadas no masculino e outras designadas no feminino.

Mas vamos encontrá-las em muitas empresas que excluem ou penalizam as mulheres na atribuição de prémios de assiduidade, de antiguidade e de produtividade por terem estado em consultas pré-natais, em gozo de licença de maternidade ou em redução de horário para aleitação ou amamentação.

---

<sup>1</sup> Esta simulação foi feita com dados anuais de 2015 (Quadros de Pessoal), os últimos disponíveis. Pressupõe que a distância entre homens e mulheres nos restantes salários não aumenta.

Vamos conseguir detectá-las em muitos locais de trabalho onde a maioria das mulheres está concentrada nos níveis profissionais mais baixos, executando trabalho de valor igual a outras profissões situadas em níveis superiores e que maioritariamente são ocupados por homens.

E também estarão presentes onde existirem sistemas de avaliação de desempenho introduzidos unilateralmente pelo patronato no sector privado e impostos pelo governo no sector público, que constituem instrumentos de alargamento das desigualdades salariais, tendo em conta o peso de factores como a *disponibilidade* ou a *assiduidade*, com um impacto muito negativo nas remunerações, especialmente das mães trabalhadoras.

**A acção, intervenção e luta dos trabalhadores e dos seus Sindicatos foram determinantes para eliminar discriminações salariais em diversos sectores e empresas, depois de um prolongado caminho para se conseguir o reconhecimento dessas mesmas discriminações pelo patronato.**

Foi assim no sector da indústria corticeira e mais recentemente no sector do calçado, através da integração nos respectivos Contratos Colectivos de Trabalho de medidas de promoção e salvaguarda da igualdade retributiva, com recurso, nomeadamente, à majoração salarial, visando a evolução e integração no nível salarial superior das categorias profissionais mais baixas, em geral, ocupadas por mulheres.

Foi também através da acção sindical, da denúncia pública e da luta, que ficaram reconhecidos os indícios de discriminação salarial numa empresa do sector eléctrico, nos arredores de Lisboa.

Ou noutra empresa do sector vidreiro, em Vila Real, em que a partir de 2018 se concretizará, através do Acordo de Empresa, a igualdade salarial para funções profissionais diferentes mas de valor equivalente.

**Em vésperas de apresentação da proposta de Orçamento de Estado para 2018, bem podemos dizer que orçamentar para a igualdade, pode fazer toda a diferença.**

**O aumento geral dos salários, incluindo o SMN de 600 euros, a redução dos horários de trabalho e a conciliação, a negociação e contratação colectiva e o combate à precariedade, são o melhor caminho para eliminar as discriminações salariais entre homens e mulheres, em benefício de todos.**

CIMH/CGTP-IN

Lisboa, 12 Outubro 2017