



Intervenção do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
Encerramento do Seminário Internacional sobre Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens

Sra. SE para a Cidadania e Igualdade, Rosa Monteiro

Sra. Presidente da CITE, Joana Gíria

Sr. Diretor-Geral do GEP, José Luís Albuquerque

Sra. Inspetora-Geral da ACT, Luísa Guimarães

Prof^a. Sara Falcão Casaca, ISEG-Universidade de
Lisboa

Sra. Manuela Tomei, Diretora do Departamento de
Trabalho e Igualdade da OIT

Sra. Helena Morais Maceira, Perita em Igualdade do
EIGE

Sras e Srs dirigentes e técnicos dos organismos públicos aqui presentes,

Sras e Srs representantes dos Parceiros Sociais,

Sras e Srs Deputados,

Minhas senhoras e meus senhores,

Em primeiro lugar permitam-me congratular, a todos e em particular aos membros do MTSSS, pela iniciativa desta tarde, por mais este avanço na direção da sociedade coesa, justa e plena na sua cidadania.

Começo por reiterar que, em sociedades avançadas e modernas como a nossa, a desigualdade de género e em particular a desigualdade salarial entre homens e mulheres é injusta, é imoral e é ilegal.

É ilegal à luz da recente Lei n.º60/ 2018 da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

É ilegal à luz do Código do Trabalho, que estabelece que os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição.

É ilegal à luz dos tratados e da legislação europeia que estabelece “salário igual, para trabalho igual”.

E é ilegal à luz da Constituição da República Portuguesa que consagra, desde 1976, no seu artigo 13º, o princípio da igualdade entre homens e mulheres.

E é ainda mais injusta e inaceitável quando se constata que, no mercado de trabalho, as mulheres são já mais penalizadas do que os homens num vasto conjunto de dimensões: maior incidência de vínculos de trabalho instáveis e de subemprego a tempo parcial involuntário, maior representatividade em empregos não qualificados, ainda que globalmente cada vez mais qualificadas, maior dificuldade no acesso a

cargos de exercício de poder e de tomada de decisão, maior exposição ao risco de desemprego e de pobreza...

Se a isto acrescer a desigualdade na repartição do trabalho não pago – 74% do trabalho doméstico e de prestação de cuidados à família continua a ser assegurado pelas mulheres – e a penalização que a maternidade continua a constituir para a participação das mulheres no mercado de trabalho, instituindo-se como um dos principais motores de desigualdade entre sexos,...a desigualdade salarial torna-se mesmo chocante.

Mas,

Num ano, a lei da paridade garantiu que a representação de mulheres nos conselhos de administração e nos órgãos de fiscalização do sector empresarial público e das empresas cotadas em bolsa subisse de 16,2% para 24,8%.

Apesar das diferenças entre homens e mulheres, a evolução do indicador de disparidade salarial de género ao longo dos últimos anos sugere uma melhoria relativa das condições de equidade salarial.

Entre 2010 e 2017 a desigualdade diminuiu 3,2 pontos percentuais e entre 2016 e 2017 a redução foi de um ponto percentual. E note-se que, ao contrário do que aconteceu em 2013 e em 2014 (anos em que a disparidade salarial baixou fundamentalmente devido à desvalorização dos salários dos homens (já que a crise económica do país afetou setores maioritariamente masculinos, como o da construção), nos anos mais recentes essa redução ocorreu num contexto de valorização dos salários, ou seja, as remunerações médias mensais das mulheres cresceram de modo mais significativo do que as dos homens.

Contudo, no contexto europeu, Portugal continua a apresentar níveis de disparidade salarial comparativamente superiores.

A análise da desigualdade salarial ajustada – isto é, expurgando o efeito de variáveis que, objetivamente, podem explicar as diferenças salariais existentes, como o setor de atividade, a profissão, o nível de qualificação profissional, a habilitação literária e a antiguidade no emprego (variáveis que, tipicamente, influenciam o nível remuneratório dos trabalhadores, sejam eles homens, ou mulheres) – revela, ainda assim, uma disparidade de 11,2%.

É, sobretudo, a esta disparidade não explicada que a nossa atenção deverá ser dirigida. É nossa convicção de que as medidas já tomadas e em curso permitirão, a muito breve prazo, eliminar as diferenças salariais entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e que, portanto, prefiguram discriminação com base no sexo.

Mas é também nossa crença uma grande parte desta diferença de 11,2% entre os salários médios das mulheres e os salários médios dos homens que persiste depois de ajustado o Gender Pay Gap resulta da das assimetrias persistentes que continuam a atravessar o domínio da vida familiar, e que se traduzem em condições desiguais de conciliação entre trabalho, vida familiar e pessoal.

Condições desiguais que geram por sua vez padrões distintos de progressão no emprego, de acesso a cargos de decisão. Que contribuem para a reprodução de uma percepção assimétrica sobre a produtividade, o mérito e o valor do trabalho de homens e mulheres, e que contribuem, por isso, de modo determinante para a persistência das assimetrias remuneratórias entre mulheres e homens.

A verdade, sabemos-lo, é que, apesar de trabalharem maioritariamente a tempo inteiro, as mulheres continuam a assegurar a maior parte do trabalho

doméstico e de prestação de cuidados dentro da família apoiando e promovendo, desde logo, uma participação maior e mais efetiva dos homens neste domínio da vida.

É por isso que, paralelamente às medidas para promover a igualdade no emprego e nas remunerações, o Governo continua empenhado na promoção de uma maior igualdade também na vida familiar, apoiando e promovendo, desde logo, uma maior e mais efetiva participação dos homens na vida familiar.

O Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019, “3 em linha”, tem um conjunto de medidas que promovem um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar e que concorrem para desmontar as tradições discriminatórias e os estereótipos bafientos sobre os papéis sociais de género que continuam a atravessar a nossa sociedade e a travar o nosso caminho para a

igualdade, contribuindo assim, também, para corrigir as assimetrias salariais que ainda persistem em Portugal.

Uma coisa é certa, com o novo Barómetro hoje apresentado saberemos cada vez mais sobre o fenómeno das diferenças remuneratórias e isso permitir-nos-á, enquanto coletivo, continuar a alimentar progressos significativos no sentido da igualdade no mundo do trabalho.

A este respeito, refira-se a ordem de trabalhos para a Reunião da CPCS de amanhã, “Diálogo social, políticas públicas e conciliação entre trabalho, vida familiar e pessoal”, dando continuidade aos trabalhos em curso na concertação social.

A iniciativa da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, de celebrar no passado 4 de novembro o Dia Nacional da Igualdade Salarial é igualmente sinal do forte compromisso do MTSSS.

Portugal tornou-se já este ano membro da Equal Pay International Coalition (EPIC) – mais um sinal do esforço do Governo para reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres.

Resumindo, as causas para as disparidades salariais entre homens e mulheres são múltiplas, complexas, interligadas, de natureza económica, social, cultural e estrutural. E se sobre as primeiras a atuação é mais fácil, as mentalidades não se mudam por decreto, mas isso não deve desanimar a luta.

Pois, se o primeiro e maior impacto da desigualdade salarial é, sem dúvida, sobre as mulheres, que não haja dúvidas, do impacto negativo da mesma sobre a economia e sociedade portuguesa no seu todo.

E, apenas com o compromisso e atuação coletiva conseguiremos, no mundo do trabalho do futuro, corrigir as desigualdades do passado e do presente.

E, como disse, disso beneficiaremos todos: homens e mulheres.

Em jeito de epílogo:

“É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta.”

Simone de Beauvoir