

MIND THE GAP!

A PROPÓSITO DA DISPARIDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS

JOANA VASCONCELOS

Professora Associada

Faculdade de Direito da

Universidade Católica Portuguesa

Versada na Convenção n.º 100 da OIT (de 1951), proclamada no artigo 119.º do Tratado de Roma (de 1957), de onde transitou para o artigo 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (em 2012), reconhecida no artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (de 2000) e visada por várias Diretivas (75/117, 76/207, 97/80, 2006/54) - para referir apenas alguns dos textos que há décadas exprimem a sua essencialidade enquanto condição *sine qua non* da igualdade entre mulheres e homens -, a paridade salarial é, ainda hoje, uma meta em larga medida inalcançada.

Com efeito, e num embaraçoso contraste com este consenso no plano normativo, os dados disponíveis evidenciam uma outra realidade, marcada por uma persistente diferença entre o que ganham mulheres e homens. Pouco pronunciada à entrada do mercado de trabalho, tende a intensificar-se com a passagem do tempo e com a idade, existe em todos os sectores de atividade e não se esbate - bem ao invés, aumenta significativamente -, nas profissões e cargos que implicam mais educação e qualificações e mais responsabilidade.

Concretizando, na União Europeia, a disparidade salarial entre mulheres e homens (*gender pay gap*) situa-se, em média, nos 16%, com assinaláveis variações entre os vários Estados membros, tendo como extremos a Estónia (25,6%) e a Roménia (3,5%)¹. Porque este valor se refere à diferença na remuneração horária bruta, dele resulta que no espaço da União Europeia as mulheres recebem, por hora, e em média, menos 16% que os homens. O panorama torna-se mais sombrio quando visto da perspetiva da disparidade salarial global (*gender overall earnings gap*), um indicador utilizado pelo Eurostat, que mede o impacto de três fatores combinados (salário horário médio, média mensal do número de horas pagas e taxa de emprego) sobre o rendimento médio das mulheres em idade ativa, comparando-o com o dos homens - e que evidencia uma diferença média de 39,6% em prejuízo delas². E é agravado pela inescapável projeção desta clivagem para lá do termo da vida profissional: sendo as prestações de reforma calculadas, em boa medida, com base nos descontos efetuados sobre os

¹ Eurostat (dados relativos a 2017).

² Eurostat (dados relativos a 2014).

rendimentos auferidos, não surpreende que o *gender pay gap* conduza a um *pension gap*, sendo, na União Europeia, o valor médio das pensões das mulheres 37% inferior ao das dos homens³.

Portugal, com um *gender pay gap* de 16,3%, um *gender overall earnings gap* de 26,1% e um *pension gap* de 31%⁴ surge, no essencial, alinhado com a média da União Europeia. Daí que, como boa parte dos seus parceiros, fique aquém do que lhe impõe o quadro normativo acima referido e, sobretudo, uma Constituição firmemente contrária a qualquer tipo de discriminação entre mulheres e homens.

Ora, o *gender pay gap* é, indiscutivelmente, um problema de igualdade - melhor dizendo, de falta dela -, entre mulheres e homens. Que resulta, em primeira linha, de o trabalho das mulheres, mesmo quando igual, não ser igualmente valorizado e pago. Mas, também, de tal trabalho tender a diferenciar-se quantitativa e qualitativamente do dos homens, exprimindo-se em menos horas prestadas, não raro em cargos, profissões e sectores menos bem remunerados.

São conhecidas as causas deste díspar padrão de trabalho e de ganho entre mulheres e homens.

A desigual repartição das responsabilidades familiares e domésticas traduz-se num expressivo número de horas que as mulheres trabalhadoras dedicam, ainda, às correspondentes tarefas (22 por semana, contra as 4 gastas pelos homens)⁵. Sobrecarregadas com estas atividades não remuneradas, as mulheres recorrem ao *part-time* e/ou interrompem a sua carreira mais que os homens (quatro e duas vezes mais, respetivamente)⁶ e quando trabalham a tempo inteiro utilizam com maior frequência os mecanismos de conciliação que a lei e as convenções coletivas a todos atribuem por igual (dispensas, licenças, faltas justificadas). Na mesma linha, a perceção de que é esta, e só esta, a realidade que têm pela frente leva um número assinalável de mulheres a optar, por sua iniciativa - e às vezes logo na escola -, por áreas, profissões e sectores que lhes oferecem melhores perspetivas de conciliação (jornadas com duração limitada, menos expectativas de disponibilidade para lá do horário) - mesmo que a troca de salários inferiores e até em tarefas para que estão sobrequalificadas.

Qualquer que seja o cenário, o desfecho não varia: as mulheres suportam, de forma desproporcionada, a (sintomaticamente) chamada “penalização por maternidade”: salários inferiores (menos horas, menos bem pagas), não valorização do seu trabalho (ausência ou escassez de prémios e de bónus), limitada progressão na carreira (promoções infrequentes e/ou pouco relevantes).

A verdade é que dificilmente poderia ser de outro modo, quando do lado oposto da relação laboral os empregadores se aferram a uma prática marcada por expectativas de presença física

³ EIGE – European Institute for Gender Equality (dados relativos a 2012).

⁴ Eurostat (dados relativos, respetivamente a 2016 e 2014) e EIGE (dados relativos a 2012).

⁵ Comissão Europeia, *The Gender Pay Gap in the EU*, 2018

⁶ EIGE – *Tackling the Gender Pay Gap: not without a better work-life balance*

constante e de ampla disponibilidade fora do local e do tempo de trabalho, por padrões de recrutamento e de avaliação do desempenho muito presos a tais fatores e por modelos remuneratórios opacos e pouco acessíveis. Uma prática que tolera (quando não recebe), mas que em geral não valoriza, a conciliação de responsabilidades profissionais e familiares pelas mulheres, e que menos ainda incentiva os homens a partilharem tais encargos e o correspondente esforço.

Que fazer então para alterar este estado de coisas?

Antes de mais, adotar soluções que promovam a efetiva aplicação do princípio “para trabalho igual salário igual” (consagrado na Constituição e no Código do Trabalho). Será o caso de medidas legais visando a transparência salarial, de modo a tornar acessível o que é pago a quem e porquê (da retribuição base e complementos a ajudas de custo e prémios, passando por atribuições em espécie), impondo deveres de informação e de comunicação e provendo ao tratamento e divulgação periódicos dos dados assim obtidos (“barómetros”, balanços, relatórios). Mas também de regras visando o reforço da transparência e da neutralidade quanto ao género dos modelos e critérios de avaliação de desempenho. Essencial é ainda facilitar a prova e agilizar a reação contra situações de discriminação salarial detetadas. Todas estas opções foram entre nós acolhidas na recente Lei n.º 60/2018, de 21-8 (vigente desde 22-2-2019), que comete, ainda, à CITE a elaboração, a pedido do trabalhador ou de representante sindical, de parecer vinculativo sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo, por trabalho igual ou de igual valor. Um ambicioso avanço em vários planos, que se saúda e que se espera ver, a breve trecho, produzir bons frutos.

Porém, e porque as raízes profundas da disparidade salarial entre mulheres e homens relevam em boa medida de outro plano, a sua remoção supõe a eliminação de padrões, estereótipos e perceções da mulher e do homem e da sua posição na família e na sociedade que predeterminam papéis, condicionam escolhas e limitam opções. E esta depende de um esforço consistente e concertado, que cabe à sociedade no seu todo, e não apenas ao Estado, desenvolver. Junto dos próprios trabalhadores, mulheres e homens, com vista a uma partilha mais justa das responsabilidades na família, logo, a uma repartição mais equitativa do esforço de as conciliar com o trabalho. Junto dos empregadores, incentivando-os a valorizar efetivamente e a facilitar tal esforço de conciliação por parte das mulheres e, bem assim, dos homens – seja através de políticas internas (de recrutamento, de avaliação, de progressão) realmente comprometidas com uma maior igualdade a todos os níveis, seja através de medidas concretas, como os horários flexíveis ou o trabalho a partir de casa. E, bem assim, junto daqueles - crianças e jovens -, que hão de entrar um dia no mercado de trabalho, que será tanto mais igual quanto mais o forem as famílias e as comunidades. Porque acabar com o *gender pay gap* é, também, uma questão de educação!