

# Não queremos ser iguais aos homens. Queremos os mesmos salários!

*As mulheres ganham menos que os homens para fazer trabalho igual ou de valor igual. E de acordo com o Fórum Económico e Mundial, só daqui a 170 anos é que haverá igualdade salarial entre géneros. Até lá, é preciso reclamar sempre que a discriminação se faça sentir; apelam os especialistas – e nós também!*

por **Rita Caetano**

A maioria das mulheres recebe menos do que os homens, mesmo que faça o mesmo trabalho. Esta é uma verdade inquestionável, que ainda vai levar muitos anos a alterar-se. O último relatório do Fórum Económico e Mundial sobre o tema, divulgado em outubro passado, mostra que ainda serão precisos 170 anos para que as desigualdades salariais entre o sexo masculino e o feminino sejam eliminadas. Mas esperar de braços cruzados não é a solução e, por isso, são cada vez mais as vozes que, no mundo, se levantam contra este facto. Um exemplo disso são as queixas de várias atrizes de Hollywood que se acentuaram nos últimos dois anos. Depois de Patricia Arquette, Charlize Theron, Emma Thompson, Olivia Wilde, Salma Hayek, Jennifer Lawrence, Hellen Mirren e Natalie Portman, foi a vez de Emmy Rossum, a protagonista da série *Shameless* (*Sem Limites*, em português, transmitida no nosso País pela RTP2 e Fox Life) levantar a voz contra a desigualdade salarial. No início de 2017, a atriz pôs em risco a continuação da série, reivindicando um salário igual ou superior ao do coprotagonista, o ator William H. Macy, para continuar. Houve acordo, mas desconhecem-se os valores, embora os meios de comunicação falassem, em pelo menos, salários iguais.

O ténis é outro sector onde muito se tem falado de diferenças salariais entre homens e mulheres. A tenista Serena Williams, número um do *ranking* feminino, tem sido uma das vozes mais ativas nessa luta e após ter vencido, em julho do ano anterior, o torneio de Wimbledon, no qual mulheres

e homens recebem o mesmo prémio desde 2007, mostrou o seu descontentamento pelo que acontece nas outras provas: “Trabalho nisto desde os 3 anos, dediquei toda a minha vida a este desporto, logo não acho que deva receber menos por causa do meu sexo, como qualquer outra pessoa em qualquer outro trabalho”.

## Caso português

Mas deixemos os casos públicos de lado e centremo-nos no caso português. “Por cá, a desigualdade salarial”, diz Sara Falcão Casaca, professora do ISEG – Lisbon School of Economics & Management e investigadora na área da igualdade de género, “é um dos indicadores mais persistentes no que diz respeito à desigualdade entre mulheres e homens. As portuguesas ganham menos 16,7 por cento do que os colegas do sexo masculino, falando de remunerações de base; se observarmos os ganhos em geral, recebem menos 20 por cento”. Nos ganhos em geral, como explica Joana Gíria, presidente da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – entidade que prossegue a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional), estão incluídas “compensações por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios”. E os critérios para essas disparidades são tudo menos objetivos. De acordo com Joana Gíria, “são o reflexo das persistentes desigualdades no mercado de trabalho em relação às mulheres e podem incluir fatores estruturais, legais, sociais, culturais e económicos”.

## Esteja atenta!

Sara Falcão Casaca, professora do ISEG, refere as atitudes discriminatórias a que devemos estar atentas.

### Lute pela igualdade sempre que...

**SE APERCEBE QUE, para o exercício de funções semelhantes, é penalizada em termos e remunerações.**

**É PRETERIDA EM PROCESSOS INTERNOS DE AVALIAÇÃO, promoção e progressão profissional, sem razões objetivas que o justifiquem.**

**É COLOCADA A EXERCER FUNÇÕES DE MENOR RESPONSABILIDADE, menos valorizadas e recompensadas mesmo quando é detentora de níveis de escolaridade superiores aos colegas homens.**

### O que fazer nesses casos:

**DEVE CONTACTAR A CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) – cite.gov.pt – e solicitar o devido esclarecimento e apoio jurídico, se for o caso.**

*“As universidades de Economia e Gestão devem lecionar conteúdos que permitam afastar enviesamentos de géneros nas políticas e práticas de gestão e de gestão de recursos humanos”*

**Sara Falcão Casaca**  
professora e investigadora



Girls just  
wanna have  
FUNDAMENTAL  
RIGHTS



Entre os CEO, a disparidade entre homens e mulheres está acima dos 45 por cento, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho



As desigualdades salariais variam em função dos níveis de qualificação, dos níveis de habilitações literárias e académicas, bem como da atividade económica. Curiosamente, quanto mais qualificadas, mais as mulheres são penalizadas em termos de desigualdade salarial. “É preciso ter presente que as mulheres quadros superiores, por exemplo, ganham em média menos 26,4 por cento do que os homens em situação comparável (remunerações de base) e 27,9 por cento dos ganhos em geral”, esclarece Sara Falcão Casaca.

Em contrapartida, conta a presidente da CITE, “o *gap* salarial de género é menor entre as categorias com níveis de qualificação mais baixas, como por exemplo, entre praticantes e aprendizes (95,1 por cento e 92,3 por cento, em termos de remuneração média de base e de ganho, respetivamente) e profissionais não qualificados (89,4 por cento e 85,4 por cento, respetivamente). Situação idêntica verifica-se quanto às desigualdades salariais em função dos níveis de habilitação académica, ou seja, o diferencial salarial aumenta conforme vai aumentando a escolaridade, sendo menor para quem possui habilitação inferior ao primeiro ciclo do ensino básico (88,6 por cento na remuneração base e

84,3 por cento no ganho), ou mesmo o terceiro ciclo do ensino básico (81,4 por cento e 77,1, respetivamente) do que para quem possui uma licenciatura (71,8 por cento na remuneração e 70,7 por cento, respetivamente).

### 304 dias de salário

Sabia que a 2 de novembro se celebra o Dia da Igualdade Salarial, que marca simbolicamente o dia em que as mulheres deixam de ser remuneradas pelo seu trabalho? “Comparativamente com os homens, as mulheres são remuneradas 304 dias, deixando de o ser nesse dia e trabalhando gratuitamente até ao final do ano – enquanto os homens continuam a

ser remunerados até ao dia 31 de Dezembro”, sublinha a investigadora do ISEG. Na Islândia, no ano transacto e uma semana antes da data atrás referida, as mulheres saíram do emprego às 14h38, hora em que deixam de ser pagas numa jornada de oito horas quando comparadas com os homens. De acordo com o Relatório Global Sobre os Salários 2016/2017 da Organização Internacional do Trabalho, “vários estudos mostraram que, na maioria dos países para os quais existem dados disponíveis, a disparidade diminuiu ao longo do tempo, mas não foi eliminada”. O relatório apresenta as estimativas disponíveis mais recentes da disparidade dos salários entre homens e mulheres para

## SECTORES DESIGUAIS



**A diferença salarial entre sexos é mais acentuada nos setores onde a participação feminina é maior: saúde humana e apoio social; atividades de consultoria, científica e técnica; indústria transformadora; educação; atividades artísticas e desportivas.**



**As atividades nas quais a remuneração base e o ganho de mulheres e de homens regista uma menor diferença são: eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio; transportes e armazenagem e atividades administrativas.**



**Em contrapartida, é nas atividades onde os homens predominam, como captação, tratamento e distribuição de água e saneamento e construção e indústria extrativa que as mulheres ganham mais que os homens.**  
FONTE: JOANA GIRIA, PRESIDENTE DA CITE

GETTY IMAGES

## Igualdade, quando e onde?

Os países europeus onde mais depressa se chegará à igualdade salarial e em que setores, segundo o Expert Market.

- 1. ROMÉLIA 2018**  
Trabalho qualificado na indústria da hospitalidade.
- 2. POLÓNIA 2018**  
Serviços e vendas na indústria de catering.
- 3. BÉLGICA 2020**  
Administrativos na administração pública e governo.
- 4. ISLÂNDIA 2020**  
Administrativos na indústria de eletricidade e de utilidades domésticas.
- 5. HOLANDA 2020**  
Limpeza e segurança na indústria de energia e de utilidades domésticas.
- 6. ESLOVÉNIA 2022**  
Gestores e técnicos da administração pública e governo.
- 7. LITUÂNIA 2023**  
Serviço ou venda na indústria de entretenimento e de utilidades domésticas.
- 8. ITÁLIA 2024**  
Gestão no setor educacional.
- 9. SUÉCIA 2025**  
Trabalho manual especializado na administração pública
- 10. LUXEMBURGO 2026**  
Profissionais no setor da educação
- (...)
- 25. PORTUGAL 2068**  
Trabalho administrativo no setor imobiliário

um vasto conjunto de países, mostrando as enormes diferenças entre países, de cerca de zero até 45 por cento. E, apesar de se observar logo em idades mais jovens, aumenta substancialmente a partir dos 40 anos. Além de que é maior nas empresas que pagam salários médios mais elevados.

### Panorama europeu

Comparando com outros países da União Europeia, de acordo com os últimos dados do Eurostat (janeiro de 2017), Portugal “apresentava, em 2014, uma diferenciação salarial de 14,9 por cento, encontrando-se, assim, no grupo dos países com valores de desigualdade salarial inferiores à média da UE28, que é de 16,7 por cento”, refere a presidente da CITE. No entanto, como realça Sara Falcão Casaca, os dados do Eurostat “são mais favoráveis ao nosso País [do que os nacionais], mas excluem as empresas de reduzida dimensão, parte muito considerável do tecido empresarial português. Nem dão conta do diferencial em termos de ganhos em geral, apenas no que toca às diferenças de remunerações por hora (remunerações de base)”.

Luxemburgo (5,4 por cento), Itália (6,1 por cento) e Bélgica (6,6 por cento) são os países do pódio dessa mesma tabela. Já na cauda, encontram-se a Estónia (28,1 por cento), República Checa (22,5 por cento) e Alemanha (22,3 por cento). É de referir ainda, que segundo estes mesmos dados, “Portugal é um dos países onde o *gap* salarial entre mulheres e homens tem aumentado, tendo passado de 8,4 por cento, em 2006, para 14,9 por cento, em 2014”, sublinha Joana Gíria.

### E o futuro como vai ser?

Segundo um estudo do Expert Market, empresa que compara serviços e produtos, Portugal vai atingir a igualdade salarial em 2068, mas só no setor imobiliário (ver caixa *Igualdade, quando e onde?*). Estes 51 anos não surpreendem a especialista em questões de género: “Se continuarmos sem políticas articuladas e sem o envolvimento efetivo dos principais agentes, atores sociais, levará certamente muito tempo. Não estou em condições de estimar uma data precisa, mas de concluir que esse cenário me parece confrangedoramente possível”.

Em janeiro deste ano, o governo alemão

aprovou uma proposta de lei que vai obrigar as empresas com mais de 200 empregados a divulgar os critérios na fixação de salários pagos a homens e mulheres que ocupam as mesmas posições e justificar as disparidades. Um instrumento que pode fazer com as mulheres façam valer os seus direitos em tribunais. Pelo mesmo caminho, está a pensar ir Espanha. Para Sara Falcão Casaca, o governo português deveria fazer o mesmo, tanto que no estudo que fez em 2014 com a socióloga Heloísa Prista, fez a recomendação de adotar a lei em vigor na Bélgica e que vai nesse mesmo sentido: “Maior transparência, maior escrutínio pelas entidades competentes e escrutínio público em geral”.

No que à CITE diz respeito, “o compromisso é o de continuar a trabalhar ao serviço da igualdade, das entidades empregadoras, dos trabalhadores e das trabalhadoras”, realça Joana Gíria. Esta entidade tem realizado ações de sensibilização para públicos-alvo e lançou, há cerca de um ano, a Calculadora DSG (Disparidades Salariais de Género – [calculadora.cite.pt](http://calculadora.cite.pt)), que permite a realização de um exercício de autoavaliação pela empresa/entidade empregadora sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres.

Para a presidente da CITE, “as perspetivas de futuro têm de ser animadoras. Está comprovado cientificamente que a igualdade salarial entre mulheres e homens aumenta o rendimento da economia no seu todo. Acabar com esse fosso salarial promove a justiça social e a igualdade de oportunidades, ajudando a criar uma sociedade mais igualitária e coesa”. Certo é que se nota um acordar para o tema a nível internacional, que a investigadora do ISEG aplaude: “Já deveria ter sido ontem, mas nunca é tarde!”



**Emmy Rossum,** a atriz da série *Sem Limites* exigiu ter um salário igual ou maior que o coprotagonista masculino, ameaçando deixar a série



**Patricia Arquette,** depois de ter falado da igualdade salarial no discurso dos Óscares em 2015, tornou-se um dos rostos desta luta

GETTY IMAGES