

Selo da Igualdade Salarial

1. Contextualização do tema da igualdade remuneratória entre mulheres e homens

Apesar da vasta legislação internacional, europeia e nacional que consagra o princípio da igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, princípio esse, já reforçado no nosso país com a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de valor igual, continua a verificar-se uma situação de desigualdade no mercado de trabalho, em desfavor das mulheres, designadamente ao nível salarial e remuneratório.

Atualmente, a participação das mulheres no mercado de trabalho a tempo inteiro é semelhante à do homens, possuindo estas níveis educativos tendencialmente superiores, ainda assim, e apesar da consistente e constante diminuição da desigualdade salarial entre mulheres e homens para trabalho igual ou de igual valor nos últimos anos, esta diminuição tem ocorrido de forma muito lenta, verificando-se a necessidade de adotar mecanismos que acelerem a concretização de uma efetiva igualdade entre mulheres e homens ao nível salarial, bem como o efetivo cumprimento do princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”, ao nível do salário base e, de forma mais acentuada, ao nível do ganho (que abrange todas os componentes variáveis que acrescem ao salário base).

2. O que é o Selo da Igualdade Salarial?

Esta distinção, materializada num certificado e num selo digital, tem por objetivo distinguir as empresas com mais de 1 trabalhador/a, que possuam um rácio de pelo menos 1/3 do sexo menos representado e que apresentem uma taxa de desigualdade salarial entre mulheres e homens, apurada no âmbito do balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, entre 1% e -1%, tendo por referência o Gender Pay Gap Ajustado.



3. Quem atribui o Selo da Igualdade Salarial?

Esta distinção é atribuída pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), que é a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

4. Quando, e com que periodicidade, é atribuído o Selo da Igualdade Salarial?

Esta distinção é atribuída anualmente, por ocasião do Dia Nacional para a Igualdade Salarial.

O certificado referente a esta distinção é enviado por e-mail (igualdadesalarial@cite.pt) a todas as empresas que preenham os requisitos necessários.

5. Quais os objetivos do Selo da Igualdade Salarial?

O regime vigente, estabelece mecanismos de informação, avaliação e correção que visam promover a igualdade de remuneração entre mulheres e homens por um trabalho igual ou de valor igual, destacando-se a disponibilização anual de informação estatística com o intuito de identificar diferenças remuneratórias, por setor (barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens) e por empresa (balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens), desenvolvida pelo serviço da área governativa laboral competente para proceder ao apuramento estatístico (Gabinete de Estratégia e Planeamento).

Verifica-se, assim, a necessidade de promover e incentivar a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens por trabalho e igual ou de igual valor, mediante a adoção de medidas adicionais, que complementem as medidas que constam da Lei n. 60.º/2018, de 21 de agosto, de modo a estimular e incentivar a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, recorrendo, para tanto, a critérios de discriminação positiva, distinguindo as boas práticas das Entidades Empregadoras na promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, por trabalho igual ou de igual valor.