



Empresas podem ajudar a diminuir diferenças remuneratórias

O Relatório Mundial sobre Salários 2020-2021 indica que sem o pagamento de subsídios, no segundo trimestre de 2020, a perda salarial das mulheres seria de 8,1% em comparação com 5,4% para os homens.

A Organização Internacional do Trabalho publicou recentemente o Relatório Mundial sobre Salários 2020-2021, que refere a existência de um decréscimo das remunerações dos trabalhadores, que atingiu, em particular, as trabalhadoras do sexo feminino, nos primeiros seis meses de 2020.

Portugal é um dos países europeus com perdas remuneratórias mais significativas no âmbito da pandemia Covid-19. Entre o primeiro e o segundo semestre de 2020, o nosso país registou uma diminuição de 13,5% das remunerações, uma percentagem superior a outros países europeus. Por exemplo, França registou uma quebra de salários de 10% e Espanha de 12,7%.

O Relatório salienta ainda que esta situação não afetou da mesma forma os trabalhadores, registando as mulheres perdas remuneratórias mais desfavoráveis do que os homens. As trabalhadoras portuguesas sofreram uma diminuição de 16% das suas remunerações, o que representa uma percentagem significativamente superior em comparação com os trabalhadores do sexo masculino (11,4%).

Portugal lidera o *ranking* dos países europeus onde se verifica uma maior discrepância entre mulheres e homens, como atesta o Relatório.

Em Portugal, com a entrada em vigor da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova as medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, passou a ser exigido às empresas a adoção de um conjunto de boas práticas de “*compliance* laboral” relacionadas com a igualdade remuneratória dos seus trabalhadores.

Isto significa que todas as empresas (independentemente da sua dimensão) devem assegurar uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes dos postos de trabalho e tendo por base critérios objetivos, comuns a ambos os sexos, tais como a antiguidade ou a produtividade. Para as empresas do setor empresarial do Estado é ainda obrigatória a elaboração de um Relatório sobre as Remunerações dos Trabalhadores (mulheres e homens).

A adoção de uma política remuneratória transparente e objetiva, que, conjuntamente com outras medidas, se enquadra no âmbito das medidas de responsabilidade social das empresas, visa contribuir para uma efetiva concretização da igualdade de género no domínio do emprego.

A importância da implementação de medidas destinadas a promover a igualdade remuneratória entre mulheres e homens, à luz do princípio “a trabalho igual, salário igual”, a par de uma crescente sensibilização das empresas em matérias de “*compliance* laboral”, deverá contribuir para alterar a situação que hoje se encontra refletida no Relatório Mundial sobre Salários.

Macedo Vitorino & Associados

✉ Contactos

Guilherme Dray
gdray@macedovitorino.com

Cláudia Fernandes Martins
cmartins@macedovitorino.com

Magda Sousa Gomes
mgomes@macedovitorino.com

Joana Fuzeta da Ponte
jfuzetadaponte@macedovitorino.com

Esta informação é de carácter genérico, não devendo ser considerada como aconselhamento profissional.