



O papel das empresas na diminuição das diferenças remuneratórias

A análise do Gabinete de Estudos Sociais indica que, sem o pagamento de subsídios, no quarto trimestre de 2020, as mulheres auferiram remunerações cerca de 14% mais baixas do que os homens.

A partir dos últimos dados divulgados pelo Instituto Nacional de Estatístico do quarto trimestre de 2020, foi recentemente publicado um estudo sobre as diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, que salienta que as mulheres registam remunerações inferiores (entre 14% e 26,1%) em relação às dos homens.

Esta análise mostra que a situação se verifica de forma generalizada, independentemente dos grupos etários e na maioria dos tipos contratuais, embora a desigualdade seja mais acentuada nos níveis de qualificação mais elevados. Em geral, a diferença remuneratória entre sexos é de 14% e, em quadros superiores, de 26,1%.

Os dados revelados, numa análise mais profunda, mostram um aumento da discrepância remuneratória entre homens e mulheres quando são tidos em consideração, não apenas a remuneração base, mas também subsídios e outros prémios. O estudo revela uma diferença de 17,8% entre os ganhos obtidos por mulheres e homens, justificando-se a diferença, a favor dos homens, com a atividade prestada em regime de trabalho suplementar e atribuição de prémios.

Na Administração Pública também se verifica uma diferenciação entre sexos: apenas 41% das mulheres ocupam cargos de dirigentes superiores, o que reflete uma discrepância muito significativa, uma vez que as mulheres constituem 61% dos trabalhadores do setor.

Em Portugal, desde 2018, todas as empresas estão obrigadas a adotar um conjunto de boas práticas de “compliance laboral” relacionadas com a igualdade remuneratória dos seus trabalhadores. A lei passou a estabelecer maior rigor na recolha e divulgação da informação, reforçou o papel da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e exigiu às empresas uma política remuneratória transparente.

A partir de 2019, passou a ser possível a realização de denúncias pelos trabalhadores através de um processo específico. O pedido pode ser dirigido à CITE que emite pareceres vinculativos sobre situações em que os trabalhadores considerem ser vítimas de discriminação em função do sexo. Se a CITE concluir que há indícios de discriminação, a empresa é notificada para justificar as diferenças ou tem seis meses para apresentar um plano para corrigir a situação.

O objetivo de uma política remuneratória transparente e não discriminatória é, todavia, o de evitar que se chegue a esta fase e que as empresas adotem uma atitude proativa (e não reativa), definindo uma estratégia contra a discriminação e adotando as medidas de “compliance laboral” necessárias para mudarem os últimos dados estatísticos. Não será célere, mas, decerto, deverá partir das empresas.

Macedo Vitorino & Associados

✉ Contactos

Guilherme Dray
gdray@macedovitorino.com

Cláudia Fernandes Martins
cmartins@macedovitorino.com

Joana Fuzeta da Ponte
jfuzetadaponte@macedovitorino.com

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