

IGUALDADE SALARIAL: O BOM EXEMPLO DA U.S. NATIONAL WOMEN'S SOCCER TEAM

A seleção de futebol feminino dos Estados Unidos e a Federação Americana de futebol chegaram, após uma longa batalha, a um acordo relativamente à igualdade salarial entre as equipas feminina e masculina.

Seis anos depois de iniciada uma longa batalha judicial, a Federação Americana de Futebol aceitou o pagamento de cerca de 24 milhões de dólares à seleção feminina, atribuindo-lhes o mesmo montante que é pago à seleção masculina. A *U.S. Soccer Federation* prometeu às jogadoras americanas que, daqui para a frente, passaria a adotar uma política de igualdade salarial entre as seleções masculina e feminina, em todas as competições.

O acordo, que foi assinalado através de um Memorandum de Entendimento, depende agora da celebração de um novo acordo coletivo de trabalho entre a Federação e o Sindicato representativo das trabalhadoras. Assim que for celebrado, seguir-se-á a sua validação pelo Tribunal Distrital.

O processo teve início em 2016, quando cinco jogadoras apresentaram queixa às autoridades locais, acusando a federação de discriminação salarial entre sexos. O caso foi analisado *pela Equal Employment Opportunity Commission* e, perante a falta de resposta da Federação, 28 jogadoras, sob a liderança da icónica capitã *Megan Rapinoe*, processaram a *U.S. Soccer Federation*.

A ambição da seleção feminina chegou agora, com a conquista da igualdade salarial entre géneros.

Com esta decisão histórica foi dado um passo de gigante no sentido da igualdade salarial, a juntar a tantas outras que têm sido adotadas em diversos países.

No nosso país, o artigo 270.º do Código do Trabalho concretiza o princípio constitucional “a trabalho igual, salário igual”, estabelecendo que “Na determinação do valor da retribuição deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio ed que, para trabalho igual ou ed valor igual, salário igual”.

A igualdade retributiva implica a eliminação de qualquer discriminação fundada no sexo no que diz respeito à determinação (quantitativa) da retribuição.

Em Portugal existem algumas medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres que pretendem evitar situações como esta. Por exemplo, as empresas portuguesas, independentemente da sua dimensão, têm a obrigação de assegurar uma política remuneratória transparente assente em critérios objetivos e não discriminatórios. Até 15 de abril de cada ano, as empresas estarão obrigadas a incluir no seu relatório único informação sobre a sua atividade social, designadamente remunerações e tempo de trabalho, dividida por géneros. Para além disso, o empregador deve disponibilizar essa informação aos trabalhadores da empresa e a diversas entidades, nomeadamente sindicatos que a solicitem e comissão de trabalhadores.

Estamos no bom caminho. Mas ainda há um longo caminho a percorrer.

© MACEDO VITORINO

CONTACTOS

GUILHERME DRAY

GDRAY@MACEDOVITORINO.COM

JOANA FUZETA DA PONTE

JFUZETADAPONTE@MACEDOVITORINO.COM

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