



## Comunicado 15

### **Dia Nacional da Igualdade Salarial**

No dia 1 de novembro, assinalou-se o Dia Nacional da Igualdade Salarial, ou seja, o dia do ano em que as mulheres deixariam de ser pagas devido à diferença salarial entre homens e mulheres. Por comparação com os homens, é como se as mulheres trabalhassem 61 dias sem serem remuneradas.

Segundo dados da CITE, os dados mais recentes disponíveis mostram que “os salários médios das mulheres são inferiores em 16,7% ao dos homens”, ou seja, por comparação aos homens, as mulheres trabalham 61 dias sem remuneração. “Seria como se a partir de 1 de novembro, as mulheres deixassem de ser remuneradas pelo seu trabalho, enquanto os homens continuavam a receber o seu salário até ao final do ano”.

A diferença salarial de género era, em 2013, de 17,9%, tendo diminuído para 16,7% em 2014.

O DNMS assinala este dia, salientando o princípio constitucional da Igualdade entre homens e as mulheres, sendo esse um dos valores fundamentais da União Europeia.

Contudo, o trabalho é um dos domínios em que homens e mulheres não têm as mesmas oportunidades, sendo que para trabalho de valor igual, os homens são, em média, mais bem pagos.



## Informação nº 1 do Observatório da Igualdade – DNMS

### Dia Nacional da Igualdade Salarial

Alguns esclarecimentos relativamente aos dados divulgados relativamente ao Dia Nacional e Internacional da Igualdade Salarial:

- O Dia Nacional da Igualdade Salarial assinala-se a 1 de novembro e o Dia Europeu da Igualdade Salarial a 3 de novembro, porque a Desigualdade Salarial em Portugal é ligeiramente superior à da média Europeia.
- Circularam dois tipos de dados, os dados da Eurostat e da CITE, cujas bases de construção convém esclarecer para não gerar qualquer tipo de confusão ou mal-entendido.
- Em Portugal temos vindo a adotar a base da CITE por considerarmos a mais abrangente e a que melhor retrata a realidade. E é sobre estas bases que se tem vindo a fazer as comparações tornadas públicas.

Ainda assim, alguns esclarecimentos, de natureza mais técnica devem ser feitos para que não persistam quaisquer dúvidas interpretativas.

- De acordo com os **dados divulgados pela Comissão Europeia em 2016 (EUROSTAT)**, referentes ao ano de 2014, a diferença salarial entre homens e mulheres, em média, na UE era de 16.1%, e em Portugal era 14,5%, portanto abaixo da média europeia.

A metodologia de cálculo utilizada pelo EUROSTAT refere-se à média horária dos trabalhadores e trabalhadoras das empresas com mais de 10 trabalhadores

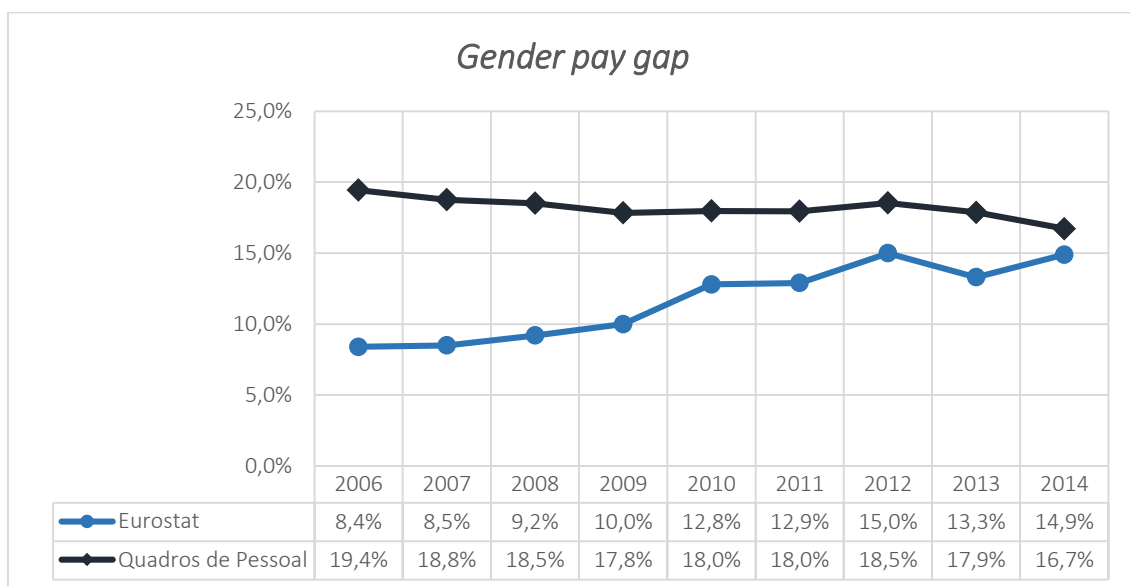
- De acordo com os **dados apresentados pela CITE, a diferença salarial de género em 2014 fixou-se 16.7%.**

De referir que o Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), que fornece os dados nacionais à CITE, utiliza uma metodologia de cálculo da diferença salarial entre homens e mulheres que contabiliza todos os salários pagos em todas as empresas e em todos os

setores da atividade. Ou seja, a diferença de metodologias utilizadas origina disparidades nos valores estatísticos publicados pelos dois organismos.

É necessário esclarecer que, tendo em conta que grande parte do tecido empresarial nacional é constituído por micro e pequenas empresas (cerca de 85%), e que o valor hora não diferencia trabalho a tempo parcial de trabalho a tempo completo, as estatísticas do GEP assumem face a Portugal, sem sombra de dúvida, uma maior verossimilhança com a realidade, **razão pela qual a CITE sempre utilizou esta fonte e não outra.**

Relativamente aos **dados apresentados pela CITE**, importa referir que entre 2013 e 2014, a diferença salarial das mulheres em relação aos homens diminuiu 1,1 p.p. (Rendimento mínimo mensal - RMM Base) e 0,8 p.p. (RMM Ganho). Ou seja, a diferença salarial de género, em 2014, em média, fixou-se em 16,7%, baixando assim dos 17,9% registados em 2013 e dos 18% registados em 2011 e 2012.



Esta descida, que é das mais acentuadas dos últimos anos, **sendo uma evolução aparentemente favorável, não deixa de revelar algumas fragilidades estruturais da posição das mulheres no mercado de trabalho:**



- uma das principais razões para esta redução terá sido o aumento do salário mínimo nacional, em outubro de 2014, uma vez que a proporção de mulheres abrangidas pelo salário mínimo é consideravelmente superior à dos homens.
- outra razão é a desvalorização salarial ocorrida em 2014 que poderá também ter contribuído para a redução da disparidade salarial de género, por ter incidido com maior acuidade nos salários dos homens, tendencialmente mais elevados: a remuneração média mensal base dos homens diminuiu 0,9% em 2014 (aproximadamente menos €9/mês), face ao ano anterior, enquanto a das mulheres sofreu uma redução de 0,5% (menos €4/mês).

**Trabalhadores abrangidos pela RMMG, por sexo, no mês de outubro, 2013-2015**

	2013	2014	2015
<b>Homens</b>	8,7	15,1	17,0
<b>Mulheres</b>	16,5	25,0	26,0
<b>Total</b>	12,0	19,0	21,1

Fonte: GEP/MTSSS, Inquérito aos Ganhos.

**O Governo preocupado com as Desigualdades Salariais** e com a procura de medidas corretivas, vai criar um **Grupo Interministerial** para estudar propostas que tornem mais eficaz o combate à discriminação salarial e contribuam para a correção das disparidades salariais que ainda existem entre mulheres e homens.

Trata-se de uma iniciativa conjunta da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Catarina Marcelino, e do Secretário de Estado do Emprego, Miguel Cabrita, e foi anunciada na passada segunda-feira, 31 de outubro, pela Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), no seu site oficial.

Dia Nacional pela Igualdade Salarial, que este ano foi assinalado no sentido de marcar o dia em que os homens poderiam deixar de ser remunerados no ano civil para chegarem ao fim do ano e ainda assim receberem o mesmo que as mulheres que tivessem sido remuneradas até ao dia 31 de dezembro.

Sandra Ribeiro

Coordenadora do Observatório da Igualdade - DNMS