

INÊS PALMA RAMALHO
Advogada



Trabalho igual, salário igual

O conceito parece ser tão evidente que falar sobre isto nem devia ter interesse algum. Mas não é. Em pleno século XXI, vários estudos demonstram que, globalmente, uma mulher recebe cerca de 23% menos do que um homem que tenha sido contratado para desempenhar funções de igual valor. Instituições como a UN Women ainda vão mais longe, demonstrando que uma mulher com filhos ainda ganha comparativamente menos e que, a este ritmo, vamos precisar de cerca de 70 anos para fechar este pay gap.

A julgar pela falta de discussão pública em Portugal, dir-se-ia que isto é um problema dos outros e que não afeta o mercado laboral nacional. Mas não é. Em 2017, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) publicava que as mulheres portuguesas auferem em média menos 15,8% do que os homens, destacando que esta diferença diz respeito apenas à capacidade de trabalho (composta pelo salário base e complementos não variáveis, como as diurnidades) e sobe para 19,1% se na capacidade de ganho (que inclui os complementos variáveis, como o prémio de produtividade ou de assiduidade).

Esperançosos, poderíamos argumentar que os números eram isolados e que a tendência nacional inverteu e agora o cenário é melhor. Mas não é. O ano passado divulgavam-se os dados do Eurostat de 2016 que indicavam que, entre 2011-2016, Portugal conseguiu ser dos poucos países que registou um aumento progressivo desta diferenciação salarial, indicando que os homens ganham, em média, cerca de 17,5% mais que as mulheres.

Poder-se-ia dizer que isto é caso exclusivo de funções menos qualificadas e que mulheres altamente qualificadas vivem dias de igualdade salarial. Mas não é. De facto, a CITE destaca que o fosso remuneratório aumenta quanto mais qualificada é a trabalhadora, atingindo uns dantescos 26,2% da capacidade de trabalho e 27,7% da capacidade de ganho.

Estes factos são, só por si, aterradores. Indicadores como estes evidenciam que o gender pay gap é bem real em Portugal, e que não só um homem e uma mulher que desempenhem tarefas de igual valor podem receber salários bases diferentes como, na hora de atribuir remunerações suplementares, as mulheres ficam, novamente, a perder. E, sublinhe-se, quanto mais a mulher se qualifica e mais responsabilidades assume, maior é o gap.

É quase impossível terminar estas linhas sem um sentimento de revolta – e de alguma vergonha – com aquelas que são as práticas do meu próprio País. Em tempos a UN Women criou a campanha #StopTheRobbery para chamar a atenção para o problema e tentar eliminar o gender pay gap. O nome da campanha pode parecer duro, insensível ou exagerado. Mas não é. ●