

"Desigualdade salarial de género não existe só no sector privado"

Secretária de Estado da Igualdade admite que há desigualdade salarial de género na Administração Pública. Rosa Monteiro avança que as mulheres já ocupam 21% dos cargos de gestão do PSI20, numa subida de 9 pontos.

Em Portugal as mulheres ganham em média menos 3600 euros líquidos do que os homens, é uma diferença de 20% - números de 2018. Houve evolução em 2019?

Só podemos reconhecer as dimensões da desigualdade com dados e por isso o caminho da lei foi muito relevante. Tivemos no ano passado, em junho, os primeiros dados então do barómetro, que contabilizam todos os rendimentos (salário fixo e extras), por isso é mais exato. E tínhamos 18% de desigualdade - e sabemos que se agudiza nos quadros superiores, portanto é um problema persistente que procuramos resolver com esta nova lei, que instituiu também um novo direito...

Entrou em vigor há um ano a lei que obriga as empresas a publicarem as diferenças salariais de género e a entregarem essa informação também aos trabalhadores. Um ano depois, que resultados há? Quantas empresas foram inspecionadas e punidas?

O novo direito tem que ver com essa possibilidade de os trabalhadores solicitarem um parecer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego se acharem estar a ser alvo de discriminação por serem mulheres quando se comparam com colegas do mesmo conteúdo funcional. Os dados do balanço serão apresentados no primeiro semestre deste ano, conforme estava previsto, indicando níveis de disparidade salarial de cada empresa a partir dos relatórios únicos entregues pelas empresas ao GEPE. Só então poderemos notificar as empresas, através da CIT e da ACT, para perceberem de onde resultam essas disparidades, que fatores estão na sua origem e estratégias para os corrigir, que passarão muito necessariamente pelo que agora a comissão europeia estabeleceu nesta agenda da transparência salarial.

E uma das coisas que esteve em cima da mesa na consulta pública o direito de informação de trabalhadores e trabalhadoras, mas também auditorias aos sistemas remuneratórios que permitam entender a origem destas discriminações. A lei portuguesa prevê também esta dimensão de os sistemas de avaliação de funções estarem obrigatoriamente assentes em critérios objetivos e não enviesados segundo o género. É o caminho que prosseguimos de forma muito alinhada com o que a CE propõe.

O acesso a cargos de topo, nomeadamente nas empresas do PSI20, também ainda é um desafio gigante. A maioria das administrações continuam a ser clubes de cavalheiros. Há medidas verdadeiramente capazes de mudar esta realidade ou é uma questão de tempo?

O que temos visto é que as políticas de ação positiva, a lei, têm sido o grande motor de mudança. Aliás, os resultados que temos já em Portugal com a lei 62/2017 - e que se direcionou às cotadas e às do Setor Empresarial do Estado (SEE) e do Setor Empresarial Local - mostram um aumento de vários pontos percentuais, no caso das cotadas são 9 pontos percentuais desde que a lei entrou em vigor, em janeiro de 2018, na presença de mulheres nas administrações. Temos neste momento 21%.

<https://www.tsf.pt/portugal/economia/desigualdade-salarial-de-genero-nao-existe-so-no-sector-privado-11895388.html>