



ID: 50331055

01-11-2013

Sociedade

SALÁRIOS QUE MUDAM COM O SEXO

AS MULHERES
PORTUGUESAS
TÊM DE
TRABALHAR
MAIS 65 DIAS
DO QUE OS
HOMENS PARA
RECEBEREM
O MESMO. A
DISCRIMINAÇÃO
EXISTE, MAS
A VERGONHA
TAMBÉM. SAIBA
COMO AGIR
SE ESTIVER A SER
LESADA NO SEU
VENCIMENTO.

por ANA PIMENTEL

com Sara Falcão Casaca, professora no Instituto Superior de Economia e Gestão, Sandra Ribeiro, presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Mónica Santiago, presidente da European Professional Women's Network (EPWN) Lisbon, Luís Miguel Monteiro, advogado especialista em Direito do Trabalho na Moraes Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva - Sociedade de Advogados e Joana Miranda, advogada na Garcia Pereira e Associados - Sociedade de Advogados.

Estaria disposta a trabalhar de graça até Janeiro de 2014? Antes de responder, fica a nota: o esforço *pro bono* de dois meses não teria como objetivo contribuir para uma causa social nem significaria sequer um esforço coletivo da empresa. Serviria apenas para que pudesse receber um ordenado igual ao dos seus colegas homens, que, por sinal, desempenham funções iguais às suas.

Pensava que a discriminação de género era assunto do século passado? Parece que não. Na verdade, as mulheres europeias precisam de trabalhar mais 59 dias do que os homens para conseguirem receber um ordenado igual ao dos seus colegas do sexo masculino (que, por sinal, desempenham funções iguais às suas), segundo a Comissão Europeia. Os dados foram revelados este ano, mas têm por base valores do Eurostat de 2010. Contam as estatísticas que a disparidade salarial média entre homens e mulheres no velho Continente é de 16,2% e que a Alemanha está entre os países mais discriminatórios e Portugal entre os menos. Será real?

Sara Falcão Casaca, professora no Instituto Superior de Economia e Gestão e especialista em igualdade de género e relações laborais, diz que o cenário português tende a ser bem pior do que o revelado pelo organismo europeu. Daí a diferença nas datas da comemoração do Dia da Igualdade Salarial: enquanto o Dia Europeu da Igualdade Salarial se comemora a 28 de Fevereiro, em Portugal, o Dia Português da Igualdade Salarial celebra-se a 6 de Março. Porque? Porque, por cá, as mulheres trabalham mais 65 dias (e não 59 dias, como a média europeia) para conseguirem obter a mesma remuneração do que os homens.

«Se atendermos aos dados estatísticos oficiais recolhidos a partir de informações (obrigatórias) prestadas pelas empresas, Portugal está longe de ser pouco discriminatório», afirma. As colaboradoras do sexo feminino ganham, em média, menos 18% do que os homens, se se tiver em conta as remunerações de base. Quando se olha para os ganhos em geral, auferem menos 21% e, entre os profissionais mais qualificados, o diferencial chega aos 29%.

Sandra Ribeiro, presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), explica que

estes dados são relativos aos quadros de pessoal apurados em 2011 e que, ao que tudo indica, não houve alterações em 2012. «Creio que é demasiado otimista considerar que Portugal está mais igualitário no que se refere à dimensão da igualdade de género no trabalho e no emprego», refere.

As diferenças salariais de género são transversais a todos os setores de atividade, mas o que a CITE constata é que as mulheres ganham mais quando trabalham em setores tradicionalmente mais masculinos e tendem a ter salários mais baixos em setores tradicionalmente identificados com tarefas femininas, como o cuidado, a saúde ou a educação.



As colaboradoras
do sexo feminino
ganham, em média,
menos 18% do que
os homens, se se
tiver em conta as
remunerações
de base



Sociedade

APRENDA
A NEGOCIAR

É a origem do problema, onde está? Na dificuldade que as mulheres têm em negociar à entrada, adianta Mónica Santiago, presidente da European Professional Women's Network (EPWN) Lisbon. «Nós não estamos para nos chatear a negociar, porque é difícil e é um facto que os homens se vendem muito bem. Nós não negociamos bem, porque fomos habituadas na sociedade, em geral, a ser submissas», explica. E há formas de mudar isso? Sim, através de técnicas de negociação.

A presidente da EPWN Lisbon aconselha: «As mulheres têm de saber fazer "bluff" e não podem dar as cartas todas». Para quem tem dificuldades em negociar há *workshops*, formações e sessões de *coaching* a que podem recorrer, mas o fundamental é mesmo agir na hora dos primeiros contactos. Como? Arriscando. Quando a futura entidade empregadora lhe perguntar quanto é que quer ganhar, não vale a pena ser demasiado prudente. Como se diz na gíria, "atire o barro à parede" e tente saber quanto é que os seus

colegas homens estão a ganhar.

«Nesta questão de salários, não há tabus entre homens e mulheres. O que há é respeito, porque é um negócio pessoal, mas, em princípio de carreira, isso não pode ser, de maneira nenhuma, tabu», acrescenta.

Palavra de ordem: posicionar-se. Na hora de negociar o seu salário, lembre-se que o balanço final tem de ser não só positivo para a empresa, mas também para si. Ou seja, deixe claro que vai trazer mais-valias à empresa, mas que é importante que se sinta motivada com uma boa remuneração. Caso contrário, vai andar sempre à procura de propostas melhores. «Durante a minha experiência, fui sempre leal, mas também fui confrontando os empregadores com outras oportunidades que ia tendo», revela Mónica Santiago.

Se já está empregada e desconfia que está a ser alvo de discriminação salarial no seu local de trabalho, pode recorrer à informação que a empresa é obrigada a afixar sobre os salários em vigor (segundo Sandra Ribeiro, Portugal é um dos poucos países da CE onde vigora uma lei que obriga as entidades a afixarem anualmente informação sobre os salários em

vigor na empresa). «Saber quanto ganham as restantes trabalhadoras e trabalhadores da empresa é sempre o ponto de partida», acrescenta Sandra Ribeiro. Depois, é preciso analisar o conteúdo funcional do posto de trabalho, comparar o grau de exigência, a responsabilidade assim como a especialização, comparando contra quem se alega a discriminação.

NÃO HÁ VERDADES
ABSOLUTAS

O cenário é de discriminação, mas nem por isso é fácil falar dele. A Saber Viver contactou diversas associações e instituições que promovem a igualdade de género, mas não foi possível encontrar mulheres dispostas a falar sobre o tema. «Em Portugal, ainda há pouca consciência sobre discriminação salarial de género. Recebemos pouquíssimas queixas. Não mais de duas ou três por ano e, normalmente, não chegam a tribunal por desistência das alegadas vítimas», explica Sandra Ribeiro, da CITE.

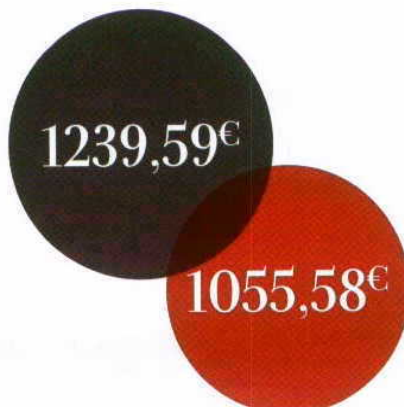
Luís Miguel Monteiro, advogado especialista em Direito do Trabalho na Morais Leitão, Galvão Teles,

QUANTO GANHAM
ÀS MULHERES PORTUGUESAS?

→ EM MÉDIA GANHAM MENOS 18% QUE OS HOMENS



→ EM PROFISSÕES ALTAMENTE QUALIFICADAS GANHAM MENOS 15% QUE OS HOMENS



→ EM PROFISSÕES NÃO QUALIFICADAS GANHAM MENOS 11% QUE OS HOMENS



● Remuneração média base homens
● Remuneração média base mulheres

FONTE: MSSS/GEP, Quadros de Pessoal, dados de 2010



Sociedade

Soares da Silva – Sociedade de Advogados, conta que, em cerca de 20 anos de experiência profissional, não se recorda de lhe ter passado pelas mãos um caso específico de desigualdade salarial entre homem e mulher “gritante”. «Acho que é um problema cultural. As pessoas não estão sensibilizadas para o tema», diz. Contudo, adverte que a questão da igualdade é muito mais complexa do que o que parece. «Nós temos a tendência de olhar para o princípio da igualdade como se fosse uma coisa absoluta, mas não é, nem na sua formulação legal nem na sua aplicação prática», refere. No que diz respeito à matéria retributiva, o que o princípio da igualdade diz é que as pessoas que prestam trabalho de idêntica natureza, quantidade e qualidade devem receber o mesmo. Por isso, se se provar que a qualidade do trabalho difere entre os dois trabalhadores, a lei permite que as pessoas recebam de forma diferente. Caso o argumento da qualidade esteja a ser utilizado injustamente pela sua entidade patronal, poderá recorrer ao tribunal. Aí, terá de provar quais são as suas funções, tempo e a qualidade do seu trabalho e a diferença de tratamento face aos seus colegas. «O Direito hoje reconhece que muitas vezes é difícil fazer esta prova e inverte o seu ónus. Presume a existência de uma desigualdade e estabelece que a prova recaia sobre quem se defende da acusação de discriminação», explica.

UM ANO PARA AGIR

E está disposta a esperar? Dizem os especialistas que a justiça é lenta e dispendiosa. Joana Miranda, advogada na Garcia Pereira e Associados – Sociedade de Advogados, comenta que, em Portugal, o recurso à justiça é tão caro e moroso que as mulheres tendem a desistir de avançar com os casos.

«O que acontece, muitas vezes, é que as pessoas ao denunciarem esta situação e, ao entrarem em litígio com a empresa, vão ter problemas na sua vida profissional e preferem



ANTES DE
AVANÇAR PARA
QUALQUER
AÇÃO JUDICIAL,
TENTE ENTRAR
EM ACORDO
COM A
EMPRESA

evitar. Não dizem nada durante uma vida inteira para evitar situações de assédio, constrangimentos ou problemas», explica. Mas até para estes casos há solução. Depois do contrato de trabalho cessar, qualquer trabalhador tem um ano para pedir os créditos salariais em falta. Lá diz o ditado que mais vale tarde do que nunca.

Antes de avançar para qualquer ação judicial, tente entrar em acordo com a empresa. Confronte-a com a diferença de salários, mas não num clima de irreverência ou protesto. Evite a hostilidade. «Se a empresa não for sensível à situação, o melhor seria mudar de emprego, o que em Portugal é uma coisa completamente impossível, porque não há empregos», adianta Mónica Santiago.

O 13º artigo da Constituição da República Portuguesa é claro: «Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.» No trabalho ou na vida, estamos todos de igual para igual. ♥

ESTÁ A SER DISCRIMINADA?

SAIBA O QUE FAZER

Se estiver a ser alvo de discriminação dentro da sua empresa, contacte a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, alerta Sandra Ribeiro. As situações em que a Comissão a pode ajudar são várias:

1. Quando se aperceber que é penalizada em termos de remunerações e ganhos, no exercício de funções semelhantes.
2. Caso verifique que é preterida em processos internos de avaliação, promoção e progressão profissional, sem razões objetivas que o justifiquem.
3. Se for colocada a exercer funções de menor responsabilidade, menos valorizadas e recompensadas, mesmo quando é detentora de níveis de escolaridade superiores aos colegas do sexo masculino.
4. Quando as responsabilidades familiares e a maternidade são dimensões invocadas para a sua não progressão no interior da empresa ou para a não renovação do contrato de trabalho.

CITE – COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Rua Viriato, n.º 7 - Lisboa
Tel: 217 803 700, Linha Verde: 800 204 684
E-mail: geral@cite.gov.pt

Saber Viver

01-11-2013

Tiragem: 70000

País: Portugal

Period.: Mensal

Âmbito: Femininas e Moda

Pág: 1

Cores: Cor

Área: 4,85 x 3,13 cm²

Corte: 5 de 5

