

Opinião

Disparidade Salarial entre Homens e Mulheres: Em vias de Extinção?



João Paulo Gomes
Advogado, CMS RPA

Para esta semana, irei abordar o “*gender pay gap*” (disparidade salarial entre géneros), ou seja, o fenómeno em que um género, seja ele homem ou mulher, auferir maiores rendimentos pelo facto de ser homem ou mulher e até que ponto é que tal fenómeno é justificado aos olhos da Lei em vigor nos tempos que correm.

Começando do início, o nosso sistema legal assenta sobre o princípio da igualdade de género,

que é princípio fundamental dos direitos humanos, que implica tratar homens e mulheres de forma equitativa em todas as esferas da vida. No entanto, apesar dos avanços significativos nas últimas décadas, persistem disparidades salariais entre homens e mulheres em muitos países ao redor do mundo.

As origens destas discrepâncias salariais começaram por estar relacionadas com fatores naturais, que têm o seu advento antes da era da industrialização, em que a economia mundial ainda assentava essencialmente na agricultura e, na qual, os homens, devido a uma maior força física, conseguiam ter índices de produtividade superiores às mulheres e como tal, auferiam salários maiores.

Mas o contrário também se verifica, especialmente em profissões que privilegiam a beleza, elegância e destreza

mais presente nas mulheres. A título de exemplo, repare-se que as modelos femininas sempre foram mais bem pagas que os modelos masculinos no mundo da moda, como também, por exemplo as bailarinas femininas no famoso teatro Bolshoi, na Rússia, sempre foram mais bem pagas que as suas contrapartes masculinas.

Com a industrialização e os enormes avanços tecnológicos da sociedade moderna, ao longo dos tempos, a nossa economia foi transitando de uma economia de subsistência para a nova era atual assente no digital, termos em que elementos naturais como a força física deixam de ter preponderância e a discrepância salarial entre géneros torna-se menos justificável por fatores exclusivamente naturais.

É importante que se saiba que, cá em Portugal, o nosso sistema

jurídico introduziu medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor que, nomeadamente, impõem a adoção de políticas remuneratórias transparentes e as empresas podem ser chamadas a justificar diferenças salariais entre homens e mulheres.

Com efeito, quaisquer diferenças remuneratórias têm de se encontrar assentes em critérios de mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade e, a não ser assim, um trabalhador ou representante sindical pode requerer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) a emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo no seio da empresa.

O Parecer que é emitido pela CITE é vinculativo – se não for

observado, a Autoridade para as Condições do Trabalho emite processo de contraordenação muito grave (vai aplicar as multas mais pesadas do nosso ordenamento jurídico e as correspondentes penhoras), como pode aplicar medidas coercivas, que podem envolver a interdição de determinadas atividades da empresa ou a suspensão temporária do funcionamento da empresa até que sejam cumpridas as exigências do parecer.

O sistema Português não é perfeito, mas constitui um começo no caminho para a igualdade entre os homens e as mulheres no mercado de trabalho, como elemento essencial para uma sociedade mais justa e igualitária em que quaisquer disparidades salariais assentes exclusivamente no género entrem definitivamente em extinção.