

DIA NACIONAL DA IGUALDADE SALARIAL (4 de Novembro de 2018)

## O AUMENTO GERAL DOS SALÁRIOS COMBATE AS DISCRIMINAÇÕES DAS MULHERES!

Em Portugal, ano após ano, as mulheres trabalhadoras continuam, ilegalmente, a ser discriminadas nos salários. Essas desigualdades são ainda maiores quando se comparam os ganhos médios mensais, que incluem, para além do salário base, o pagamento do trabalho suplementar, os prémios e outros complementos de carácter discricionário.

**De acordo com os últimos dados disponíveis<sup>1</sup>, a discriminação no salário base mensal das mulheres situa-se nos 15,8% (ou seja, 58 dias não remunerados) e ao nível do ganho médio mensal em 19,1% (ou seja, 70 dias não remunerados).**

A subvalorização do trabalho e das qualificações das mulheres e o seu reflexo na retribuição, que é geralmente mais baixa ao longo da vida, também se reflecte no baixo valor das prestações de protecção social e nas pensões de reforma, com situações, em muitos casos, de grave risco de pobreza.

O princípio da não discriminação salarial é um dever das empresas, previsto na lei e na Constituição e o seu incumprimento é punido como contra-ordenação muito grave, mas a desvalorização do trabalho feminino continua a ser utilizada para a acumulação de riqueza patronal.

A quase paralisação da contratação colectiva, a partir de 2003, com o Código do Trabalho – que introduziu o mecanismo da caducidade dos instrumentos de regulamentação colectiva e desvirtuou o princípio do tratamento mais favorável – acentuada pela política da direita e da *troika*, impediu que desempenhasse o seu papel de melhoria das condições de trabalho e de promoção e protecção dos direitos dos trabalhadores, inclusive na área da igualdade e não discriminação.

É imperiosa a revogação da norma da caducidade da contratação colectiva e a reintrodução do princípio do tratamento mais favorável dos/as trabalhadores/as, como instrumentos essenciais de progresso e igualdade.

O combate pelo aumento geral dos salários, contra as desigualdades e a precariedade, torna-se ainda mais urgente, num contexto em que 21,2% dos homens trabalhadores e 30,9% das mulheres trabalhadoras auferem o salário mínimo nacional (dados de Abril de 2017), de modo a que a igualdade se faça no sentido do progresso e não da aplicação cada vez mais generalizada de um valor salarial mínimo para todos/as.

**Se o salário mínimo for aumentado para 650 euros em 2019, o diferencial entre mulheres e homens em desfavor daquelas baixará de 15,8% para 13,3%, ou seja, uma diminuição de 2,5 pontos percentuais.**

**Esta estimativa pressupõe que os restantes salários terão um aumento semelhante para homens e mulheres.**

**Tal significará uma redução de 16% na desigualdade salarial (salário base) só por esta via.**

A CGTP-IN continuará a lutar pelo aumento geral dos salários dos/as trabalhadores/as, da Administração Pública e do sector privado, bem como pela fixação do salário mínimo nacional em 650€ a partir de Janeiro de 2019, não só na vertente da valorização do trabalho, mas também como uma medida de justiça social e de eficaz combate à discriminação salarial entre homens e mulheres.

CIMH/CGTP-IN  
2 Nov 2018

---

<sup>1</sup> Quadros de Pessoal 2016, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social (GEP-MTSS) relativos a Portugal continental.

Exceptuam-se desta análise a “administração pública, defesa e segurança social obrigatória”, actividades que apenas são parcialmente abrangidos pelos Quadros de Pessoal no âmbito da contratação realizada ao abrigo do Código do Trabalho.