

**DOWER**

LAW FIRM

MARÇO | 2024

**48** é o número de dias, por ano, que uma mulher trabalha, sem retribuição.

8 de março | Dia Internacional da Mulher

Assinala-se, hoje, **8 de março**, o **Dia Internacional da Mulher**.

A simbolização desta data remonta a **08 de março de 1917**. Nesse dia, cerca de 90 mil operárias russas percorreram as ruas, reivindicando melhores condições de trabalho e de vida. Esse evento, que ficou conhecido como **"Pão e Paz"**, deu origem ao Dia Internacional da Mulher, que veio a ser instituído pela Organização das Nações Unidas em 1975.

Com a comemoração desta data, vêm sendo, ano após ano, assinaladas as disparidades de género e a discriminação ainda existentes. Na verdade, **quase 50 anos depois**, não foi ainda atingida a tão almejada igualdade.



Abunda a legislação quer internacional, quer nacional, sobre o **Princípio da Igualdade de remuneração entre mulheres e homens em situações de trabalho igual ou de igual valor**. Em Portugal, este princípio encontra-se plasmado, entre outros, na Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

Apesar disso, é ainda uma realidade bem presente a **desigualdade existente entre mulheres e homens**, no que concerne ao **mercado de trabalho**, continuando aquelas a ser grosseiramente prejudicadas, essencialmente a **nível remuneratório**.

É inegável que a participação das mulheres no mercado de trabalho veio crescendo significativamente, não existindo, atualmente, diferenças em relação à dos homens. Aliás, o que se verifica é que as mulheres vêm apresentando **níveis de formação académica superiores**. Ainda assim, permanece o estigma da remuneração do trabalho das mulheres ser inferior ao dos homens.

Sem embargo, é irrefutável que vamos assistindo a uma diminuição da disparidade salarial de género. Em 2010, foi de 17,9%. Em 2021, de 13,1%. E estes 13,1% são a percentagem obtida quando se considera apenas o salário base. Isto porque, quando se considera o ganho, isto é, todas as restantes componentes remuneratórias, além do vencimento base, nomeadamente as variáveis, a discrepância ascende aos 15,9%.

Em **termos numéricos**, significa isto que, **pelo mesmo trabalho, as mulheres ainda recebem, em média, menos 150,30 Euros do que os homens**. E se este número já é chocante o suficiente, a verdade é que o mesmo aumenta à medida que também as qualificações e as responsabilidades do cargo crescem. **A título de exemplo, as mulheres em cargos de chefia auferem cerca de 593,30 Euros a menos do que os homens**. Já no que respeita a **trabalhadores com ensino superior**, a diferença é de 504,90 Euros, em desfavor das mulheres.

Estes são os últimos dados disponíveis na edição de 2023 do **Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social**.



Em suma, existe uma diferença salarial entre homens e mulheres correspondente a 48 dias de trabalho. Por outras palavras, **é como se as mulheres, durante o ano, trabalhassem 48 dias de trabalho sem auferirem qualquer vencimento pelo trabalho prestado.**

Assim, é premente que sejam adotados mecanismos que promovam a efetiva **igualdade remuneratória entre mulheres e homens**, não só ao nível do salário base, mas igualmente do ganho, ou seja, de todas as componentes que acrescem ao vencimento base.

Com este desidrato, foi criada a **NP 44588:2023 Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens**, que visa contribuir para a eliminação da discriminação e para a promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, no âmbito do trabalho por conta de outrem.

São estabelecidas nesta norma os requisitos e as orientações necessários para as empresas implementarem um sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens, contribuindo para a eliminação da discriminação remuneratória em função do sexo e a promoção da igualdade na remuneração entre mulheres e homens, no âmbito do trabalho por conta de outrem. **Pode ser utilizada para efeitos de certificação ou como um referencial para criação de um sistema de gestão da igualdade remuneratória entre mulheres e homens.**

Seja através desta norma ou de outro mecanismo, **é urgente continuar a trabalhar-se na extinção da desigualdade remuneratória entre mulheres e homens.**

Para já, esta igualdade é apenas um mito, que ainda não passou a realidade. **Deseja-se que no próximo ano, aquele em que se assinalam 50 anos sobre a comemoração do dia da mulher, a conclusão possa ser diferente.**



**Ana Rita Ferreira**  
Associada Principal · Principal Associate  
[af@dower.pt](mailto:af@dower.pt)