

A Autoridade de Gestão do POISE e do PO APMC encontra-se comprometida com o desígnio assumido pelo atual Governo, no seu programa, de promover a efetivação da igualdade de género no emprego, nos salários e nas condições de trabalho.

É por isso que considera importante assinalar e divulgar o **Dia Nacional da Igualdade Salarial**, que todos anos assinala a data em que simbolicamente, face à diferença salarial existente, as mulheres deixam de ser remuneradas pelo seu trabalho, ao contrário do que acontece com os homens que continuam a auferir a sua remuneração.

Em 2019, tendo por referência os dados mais recentes disponíveis (apurados pelo GEP-MTSSS a partir dos Quadros de Pessoal 2017), é no **dia 8 de novembro** que se assinala a data em que, simbolicamente, **as mulheres deixam de ser remuneradas pelo seu trabalho**. Em 2018 a data em que se comemorou o Dia Nacional da Igualdade Salarial foi a 4 de novembro, representando isso que nesse ano as mulheres deixaram **de receber simbolicamente** durante mais 4 dias do que no presente ano.

Com efeito, apontam os dados apurados pelo GEP, a partir dos quadros de pessoal de 2017, que a diferença salarial se situa nos 14,8%, considerando que a remuneração mensal base das mulheres foi de 859,1 euros e a dos homens de 949,2 euros. Esta diferença corresponde em termos simbólicos a 54 dias de trabalho não pago.

Apesar das assimetrias salariais entre homens e mulheres terem vindo a baixar desde 2012¹, altura em que se situava nos 18,5%, a verdade é que esta evolução está longe de ser satisfatória, até porque se pode considerar que a redução das assimetrias se deve, em boa parte à atualização do salário mínimo nacional que passou a ocorrer desde 2014, uma vez que este aumento tem particular impacto nas remunerações das mulheres, e não tanto a um maior equilíbrio ao longo da distribuição salarial.

Foi precisamente por se reconhecer a importância de se concretizar a efetivação do princípio constitucional do salário igual para trabalho igual ou de igual valor que foi publicada a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que introduz medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

A Lei que recentemente entrou em vigor (21 de agosto de 2019) assenta essencialmente em três grandes dimensões: produzir informação estatística quer para a opinião pública, quer para os trabalhadores, quer para as próprias empresas; exigência às empresas uma política remuneratória transparente e reforço do papel da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), que passa a poder emitir pareceres vinculativos sobre a existência de casos de discriminação remuneratória.

¹ Indicador de disparidade salarial de género em Portugal (%)

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
18,0	18,0	18,5	17,9	16,7	16,7	15,8	14,9

No âmbito da dimensão de produção de informação estatística e respetiva divulgação, a lei contempla a disponibilização anual, pelo GEP do MTSSS, de **um barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens a nível setorial** e de um balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa (a disponibilizar em 2020).

No passado dia 27 de junho foi apresentado publicamente o **Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens a nível setorial**, cuja disponibilização preenche o duplo propósito de permitir e induzir as empresas a refletir sobre as suas práticas salariais e, por outro lado, proporcionar aos trabalhadores e aos serviços públicos que trabalham sobre estas matérias, nomeadamente a ACT e a CITE, mais e melhor informação.

Consulte a Folha de Destaque do Barómetro [aqui](#):

(http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/86981/Barometro_27_06_2019.pdf/).

Uma vez que o ***Programa 3 em Linha***, aprovado no final de 2018, em linha com aquilo que é reconhecido no Pilar Europeu para os Direitos Sociais, ao visar promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, concorre também para a efetivação da igualdade entre homens e mulheres e se revela da maior importância, esta Autoridade de Gestão expressa também o seu compromisso em trabalhar em coordenação com os seus objetivos.

-Consulte o *Programa 3 em Linha* aqui: (<https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro>)