



COMISSÃO EUROPEIA

COMUNICADO DE IMPRENSA

Bruxelas, 7 de março de 2014

Dia Internacional da Mulher: Comissão adota medidas para eliminar a disparidade salarial entre homens e mulheres



Na véspera do Dia Internacional da Mulher (8 de março), a Comissão Europeia adotou uma recomendação solicitando aos Estados-Membros que aumentem a transparência salarial entre os homens e as mulheres, a fim de prevenir a disparidade dos salários. Essa disparidade – a diferença média entre a remuneração horária dos homens e a das mulheres no conjunto da economia – quase não sofreu alterações nos últimos anos, permanecendo nos 16,4 % no conjunto da União Europeia ([IP/14/190](#)). O aumento da transparência dos salários é um fator importante para combater a disparidade salarial pois pode revelar que existem discriminações de género nas estruturas de remuneração de uma organização. Permite ainda que os trabalhadores, os empregadores e os parceiros sociais tomem medidas adequadas para garantir o respeito efetivo do princípio da igualdade salarial. A Comissão recomendou aos Estados-Membros que aumentassem a transparência dos salários através de várias medidas, nomeadamente o acesso dos trabalhadores à informação sobre os salários, a apresentação de relatórios por parte das empresas, as auditorias aos salários praticados nas grandes empresas e a inclusão da igualdade de remuneração no âmbito das negociações coletivas. Os Estados-Membros devem comunicar à Comissão, até final de 2015, as medidas que adotaram para dar cumprimento a estas recomendações.

«Desde 1957 que a Europa promove a igualdade entre os géneros. Desde a consagração no Tratado do princípio da igualdade de pagamento ao reconhecimento dos vários direitos laborais temos todos os motivos para estar orgulhosos dos progressos efetuados nas últimas décadas. Todavia, os nossos esforços não podem parar aqui, pois a igualdade de pagamento ainda não é uma realidade para as mulheres na Europa. É por isso que estamos a insistir agora numa maior transparência das remunerações. As empresas que respeitem efetivamente o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor nada têm a recear», afirmou a Vice-Presidente Viviane Reding, Comissária da Justiça da UE. «As mulheres não podem ganhar menos do que homens simplesmente porque lhes é ocultado quanto ganham os seus colegas do sexo masculino. A maior transparência contribuirá para eliminar as disparidades salariais entre os homens e as mulheres. Espero que os Estados-Membros aceitem este desafio e se empenhem em garantir que as mulheres deixam de ser prejudicadas. Juntos, poderemos fazer com que a igualdade entre os géneros seja uma realidade não só durante o Dia Internacional da Mulher mas durante os 365 dias do ano».

A recomendação da Comissão aos Estados-Membros hoje adotada enuncia uma vasta gama de medidas que abordam especificamente a questão da transparência salarial, nomeadamente:

- o direito dos trabalhadores a **obter informação sobre os níveis de remuneração**, incluindo sobre as componentes suplementares ou variáveis, nomeadamente os pagamentos em espécie ou prémios, discriminados por sexo;
- a apresentação pelos empregadores de **relatórios periódicos** sobre as remunerações médias por categorias ou cargos, discriminadas por sexo (aplicável apenas às empresas de média e grande dimensão);
- a realização de **auditorias aos salários praticados nas grandes empresas** (as PME ficam excluídas) e a disponibilização dos seus resultados aos representantes dos trabalhadores e aos parceiros sociais;
- a inclusão da questão da igualdade de remuneração (e das auditorias aos salários) no âmbito da **negociação coletiva**.

*Os Estados-Membros devem aplicar **pelo menos uma destas medidas**, consoante a respetiva situação nacional.*

Outras medidas sugeridas incluem a melhoria da recolha de dados estatísticos atualizados sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres; a definição clara do conceito de «trabalho de igual valor» e a promoção de avaliações profissionais e de sistemas de classificação neutros do ponto de vista do género; a melhoria da eficácia dos organismos nacionais para a igualdade no combate à discriminação salarial em razão do género; o controlo do respeito do princípio da igualdade de remuneração e eventualmente a sua aplicação coerciva, assim como a realização de atividades de sensibilização.

Próximos passos: os Estados-Membros devem comunicar à Comissão até 31 de dezembro de 2015 as medidas que adotaram para dar cumprimento à recomendação. Após essa data, a Comissão avaliará os progressos efetuados e a eventual necessidade de serem adotadas novas medidas.

Antecedentes

A igualdade entre homens e mulheres é um dos princípios fundadores da União Europeia. O princípio da igualdade salarial está consagrado nos Tratados desde 1957, tendo sido igualmente transposto para a [Diretiva 2006/54/CE](#) relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

Os últimos dados publicados pela Comissão Europeia revelam que, em 2012, havia em média, na UE, uma disparidade de **16,4% entre os salários dos homens e os das mulheres** ([IP/14/190](#)). Estes números mostram uma **estabilização após se ter registado uma ligeira tendência para a redução das disparidades** nos últimos anos, face à taxa de cerca de 17% ou superior registada em anos anteriores. A tendência muito ligeira para a redução das disparidades registada nos últimos anos deve-se, contudo, em grande medida, à crise económica, que causou uma redução dos salários dos homens – em especial nos setores com uma mão-de-obra essencialmente masculina, como a construção ou a engenharia – e não ao aumento da remuneração das mulheres.

Um relatório da Comissão Europeia, de dezembro de 2013, relativo à aplicação das normas da UE em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional ([Diretiva 2006/54/CE](#)), constatou que existem vários fatores que obstam à igualdade salarial, nomeadamente a falta de transparência dos sistemas de remuneração ([IP/13/1227](#)). Sem uma informação adequada sobre os níveis salariais numa dada organização, é difícil a uma trabalhadora que recebe um salário inferior a um colega equivalente do sexo masculino fazer valer os seus direitos. O relatório conclui que o aumento da transparência salarial pode melhorar a situação das vítimas de discriminação salarial, que passam a poder comparar mais facilmente a sua situação com a dos trabalhadores do outro sexo.

Para além de acompanhar a correta aplicação da legislação da UE, a Comissão continuou a adotar medidas em todas as frentes para combater as disparidades salariais, nomeadamente a [Iniciativa «A igualdade compensa»](#), em 2012 e 2013, que apoiou os esforços dos empregadores no combate às disparidades salariais mediante a organização de seminários e de ações de formação; as [recomendações específicas por país](#), formuladas anualmente no contexto do Semestre Europeu, que chamam a atenção dos Estados-Membros para a necessidade de abordar as disparidades salariais (ver [IP/13/463](#)); o Dia da Igualdade Salarial ([IP/14/190](#)); o [intercâmbio de boas práticas](#); assim como o financiamento de iniciativas dos Estados-Membros através dos Fundos Estruturais e de [ações da sociedade civil](#).

Para mais informações

[MEMO/14/160](#)

Comissão Europeia – Disparidade salarial entre homens e mulheres:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm

Comissão Europeia - «A igualdade compensa»:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/index_en.htm

Página Web da Vice-Presidente Viviane Reding, Comissária da Justiça da UE:

<http://ec.europa.eu/reding>

Siga a Vice-Presidente no Twitter: [@VivianeRedingEU](#)

Acompanhe a Justiça da UE no Twitter: [@EU_Justice](#)

Contactos:

[Mina Andreeva](#) (+32 2 299 13 82)

[Natasha Bertaud](#) (+32 2 296 74 56)

Para o público: **Europe Direct** por telefone **00 800 6 7 8 9 10 11** ou por [e-mail](#)