



COMISSÃO EUROPEIA

COMUNICADO DE IMPRENSA

Bruxelas, 28 de fevereiro de 2014

## Dia da Igualdade Salarial: as disparidades salariais entre homens e mulheres estabilizam nos 16,4 % na Europa



As mulheres europeias continuam a trabalhar de graça 59 dias, de acordo com as informações mais recentes divulgadas hoje pela Comissão Europeia. As disparidades salariais entre homens e mulheres - diferença média entre a remuneração horária dos homens e das mulheres no conjunto da economia - quase não sofreram alterações nos últimos anos, continuando a situar-se nos 16 % (16,4 %, mais precisamente, à semelhança do ano passado). Segundo as informações mais recentes, o **Dia Europeu da Igualdade Salarial é celebrado, pelo segundo ano consecutivo, em 28 de fevereiro**. O evento, comemorado à escala da UE, assinala a data do novo ano a partir da qual as mulheres começam efetivamente, por comparação com os homens, a ser remuneradas pelo seu trabalho. De facto, pretende-se mostrar que, atualmente, as mulheres trabalham 59 dias de graça até atingirem o montante ganho pelos homens. É a **quarta vez que o Dia da Igualdade Salarial é celebrado** a nível europeu: após o seu lançamento pela Comissão em 5 de março de 2011 (ver [IP/11/255](#)), o segundo dia foi assinalado em 2 de março de 2012 (ver [IP/12/211](#)) e o terceiro em 28 de fevereiro de 2013 ([IP/13/165](#)).

*«O Dia Europeu da Igualdade Salarial recorda-nos as condições salariais desiguais que as mulheres continuam a enfrentar no mercado de trabalho. Nos últimos anos, as disparidades salariais pouco diminuíram. Para agravar a situação, a tendência muito ligeira para a sua redução nos últimos anos deve-se, em larga medida, à crise económica, no contexto da qual a remuneração dos homens diminuiu sem que a remuneração das mulheres aumentasse»,* declarou a Vice-Presidente Viviane Reding, Comissária da UE responsável pela Justiça. *«A igualdade salarial por trabalho igual é um dos princípios fundadores da UE mas, infelizmente, ainda não é uma realidade para as mulheres europeias. Após anos de inação, é chegado o momento da mudança. A Comissão Europeia está a trabalhar numa iniciativa destinada a despoletar essa mudança, para que, no futuro próximo, deixemos de necessitar do Dia da Igualdade Salarial.»*

As disparidades salariais entre homens e mulheres são expressas como uma percentagem da remuneração dos homens e representam a diferença entre a remuneração horária bruta média dos trabalhadores masculinos e femininos na economia da UE. Os dados mais recentes revelam, em média, **disparidades salariais de 16,4 % entre homens e mulheres**, em 2012, a nível da União Europeia. Revelam igualmente **uma estagnação, após uma ligeira tendência para a diminuição** observada nos últimos anos, com valores da ordem dos 17% ou superiores nos anos anteriores. Na **Dinamarca, República Checa, Áustria, Países Baixos e Chipre** pode assinalar-se uma tendência contínua para a diminuição, ao passo que outros países (Polónia e Lituânia) inverteram esta tendência em 2012. Nalguns países, como a **Hungria, Portugal, Estónia, Bulgária, Irlanda e Espanha**, as disparidades salariais entre homens e mulheres aumentaram nos últimos anos.

A tendência para a diminuição das disparidades salariais pode explicar-se por diversos fatores, designadamente uma percentagem crescente de trabalhadoras femininas com um nível de ensino superior ou o impacto mais forte da desaceleração económica em certos setores dominados pelos homens, como a construção ou a engenharia. Por conseguinte, a mudança não se deve exclusivamente a uma melhoria dos salários e das condições laborais das mulheres.

Um relatório da Comissão Europeia, de dezembro de 2013, relativo à aplicação das regras da UE relativas à igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional ([Diretiva 2006/54/CE](#)), concluiu que diversos fatores obstam à igualdade salarial. Contam-se entre estes a ausência de transparência dos sistemas de remuneração, a falta de clareza jurídica na definição de trabalho de valor igual e obstáculos processuais. Tais obstáculos são, por exemplo, a ausência de informação dos trabalhadores, necessária para interpor, com êxito, ações em matéria de igualdade salarial, nomeadamente sobre os níveis salariais por categoria de trabalhadores ([IP/13/1227](#)). Uma maior transparência salarial permitiria melhorar a situação das vítimas de discriminação salarial, que poderiam comparar-se mais facilmente com trabalhadores do outro sexo.

A Comissão procura, atualmente, alternativas de ação a nível europeu destinadas a melhorar a transparência salarial e, conseqüentemente, a combater as disparidades salariais entre homens e mulheres, contribuindo para promover e facilitar a aplicação efetiva do princípio da igualdade salarial.

## Contexto

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.

Em 9 de dezembro de 2013, a Comissão aprovou um relatório de avaliação da aplicação prática das disposições em matéria de igualdade salarial nos países da UE ([IP/13/1227](#)). Concluiu que o principal desafio a enfrentar pelos Estados-Membros, no futuro, será a aplicação e execução corretas das regras previstas na [Diretiva 2006/54/CE](#).

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, inclusive a [Iniciativa Igualdade Compensa](#), em 2012 e 2013, que apoiou os trabalhadores no combate às disparidades salariais entre homens e mulheres mediante a organização de seminários e ações de formação; [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; [Dia da Igualdade Salarial](#) em toda a Europa; [intercâmbio de boas práticas](#) e financiamento de iniciativas dos Estados-Membros através dos Fundos Estruturais e de [ações da sociedade civil](#).

Entre os **exemplos de boas práticas** que promovem a igualdade salarial ao nível nacional, citem-se os seguintes:

- O Parlamento da **Bélgica** aprovou uma lei, em 2012, que obriga as empresas a efetuarem uma análise comparativa da sua estrutura salarial de dois em dois anos. A Bélgica foi igualmente o primeiro país da UE a organizar o Dia da Igualdade Salarial (em 2005).
- O Governo da **França** reforçou as sanções em vigor contra as empresas com 50 ou mais trabalhadores que não respeitam as obrigações que lhes incumbem em matéria de igualdade entre homens e mulheres. Pela primeira vez, na sequência de um decreto de 2012, duas empresas foram consideradas, em abril de 2013, não conformes com a legislação em matéria de igualdade salarial.
- A Lei sobre a igualdade de tratamento, aprovada pela **Áustria**, obriga as empresas a elaborarem relatórios sobre a igualdade salarial. As regras, que foram introduzidas de forma gradual, são atualmente obrigatórias para empresas com mais de 250, 500 e 1 000 trabalhadores. As empresas com mais de 150 trabalhadores deverão apresentar um relatório a partir de 2014.
- A Resolução aprovada por **Portugal** em 8 de março de 2013 inclui medidas destinadas a garantir e a promover a igualdade de oportunidades e resultados entre homens e mulheres no mercado do trabalho, inclusive a eliminação das disparidades salariais. As medidas abrangem a apresentação de relatórios sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres, repartidas por setor.

•

### **Para mais informações:**

Comissão Europeia – Disparidades salariais entre homens e mulheres:

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index\\_pt.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_pt.htm)

Comissão Europeia - Igualdade Compensa:

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/index\\_en.htm](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](https://twitter.com/VivianeRedingEU)

Siga a DG Justiça no Twitter: [@EU\\_Justice](https://twitter.com/EU_Justice)

*Contactos:*

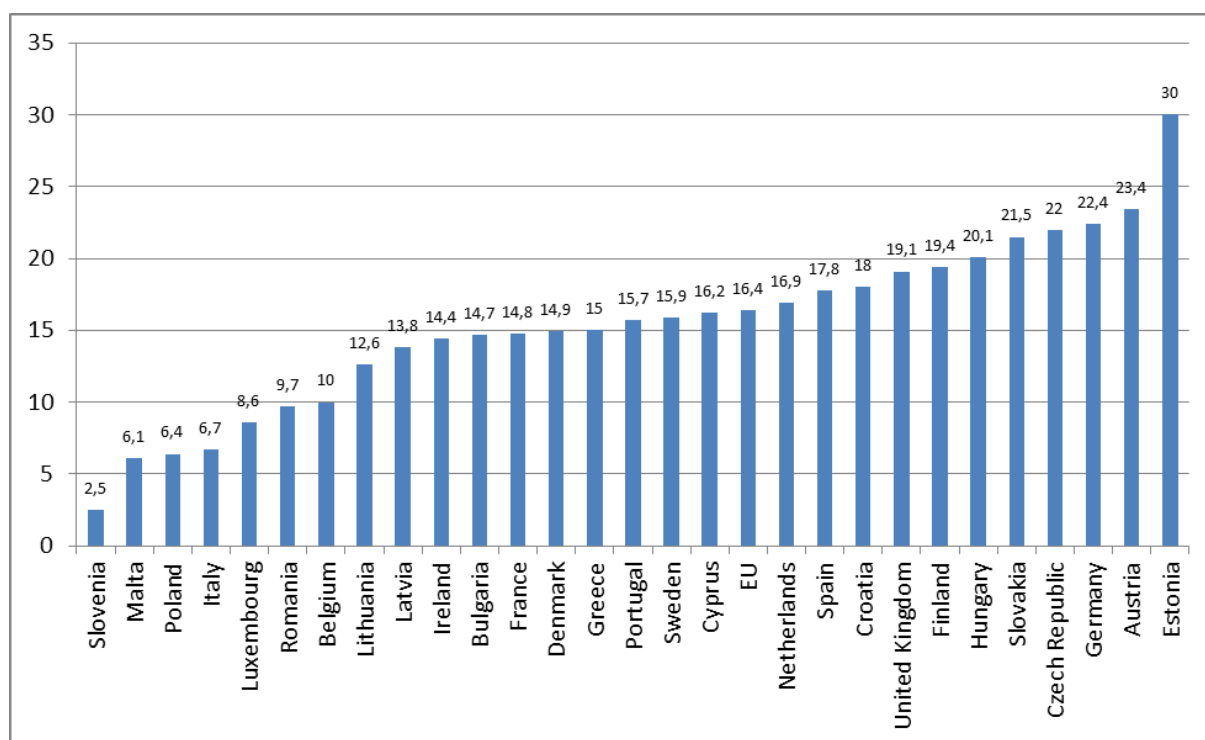
[Mina Andreeva](#) (+32 2 299 13 82)

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

Para o público: **Europe Direct** pelo telefone **00 800 6 7 8 9 10 11** ou por [correio eletrónico](#)

## Anexo

### 1. Estatísticas sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres



Fonte: Eurostat 2012, à exceção de EL (2010)

## 2. Valores relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres nos países da UE

	2008	2009	2010	2011	2012	Difference 2012- 2008
EU	17.3	17.2 (p)	16.2	16.4 (p)	16.4 (p)	-0.9
BE	10.2	10.1	10.2	10.2	10.0	-0.2
BG	12.3	13.3	13.0	13.0	14.7	2.4
CZ	26.2	25.9	21.6	22.6	22.0	-4.2
DK	17.1	16.8	15.9	16.3	14.9	-2.2
DE	22.8	22.6	22.3	22.2 (p)	22.4 (p)	-0.4
EE	27.6	26.6	27.7	27.3	30.0	2.4
IE	12.6	12.6	13.9	11.7 (p)	14.4 (p)	1.8
EL	22.0	:	15.0	:		:
ES	16.1	16.7	16.2	17.8 (p)	17.8 (p)	1.7
FR	16.9	15.2	15.6	15.0 (p)	14.8 (p)	-2.1
HR	:	:	15.5	17.6	18.0	:
IT	4.9	5.5	5.3	5.8	6.7	1.8
CY	19.5	17.8	16.8	16.4	16.2	-3.3
LV	11.8	13.1	15.5	13.6	13.8	2.0
LT	21.6	15.3	14.6	11.9	12.6	-9.0
LU	9.7	9.2	8.7	8.7 (p)	8.6 (p)	-1.1
HU	17.5	17.1	17.6	18.0	20.1	2.6
MT	9.2	7.7	7.2	6.2	6.1	-3.1
NL	18.9	18.5	17.8	17.9	16.9	-2.0
AT	25.1	24.3	24.0	23.7	23.4	-1.7
PL	11.4	8.0	4.5	5.5	6.4	-5.0
PT	9.2	10.0	12.8	12.5	15.7	6.5
RO	8.5	7.4	8.8	11.0	9.7	1.2
SI	4.1	-0.9	0.9	2.3	2.5	-1.6
SK	20.9	21.9	19.6	20.5	21.5	0.6
FI	20.5	20.8	20.3	19.6	19.4 (p)	-1.1
SE	16.9	15.7	15.4	15.8	15.9	-1.0
UK	21.4	20.6	19.5	20.1	19.1	-2.3

Fonte: Eurostat, SES

\* (p) = dados provisórios