



Data: 31.10.2019

Titulo: "Pensões pagas às mulheres são 32% inferiores

Pub:



Tipo: Jornal Especializado Semanal

Secção: Nacional

Pág: 1;4;5



Cristina Bernado

Área: 1421cm² / 57%

FOTO Titagem: 20.000

Cores: 4 Cores

ID: 6643677



Data: 31.10.2019

Titulo: "Pensões pagas às mulheres são 32% inferiores

Pub:



Tipo: Jornal Especializado Semanal

Secção: Nacional

Pág: 1;4;5

ENTREVISTA ROSA MONTEIRO Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

# “É brutal! As pensões pagas a mulheres são 32% inferiores”



Área: 1421cm² / 57%

FOTO Titagem: 20.000

Cores: 4 Cores

ID: 6643677

## A segregação profissional e as remunerações mais baixas das mulheres levam a secretária de Estado Rosa Monteiro a defender maior igualdade de género. Portugal já é o país europeu com maiores progressos nesta área.

JOÃO PALMA-FERREIRA

jferreira@jornaleconomico.pt

Há poucos indicadores sobre a evolução da igualdade de géneros em Portugal que quantifiquem as situações de desigualdade mais evidentes, sendo difícil saber quais são os concelhos, as cidades ou as aldeias com maior nível de igualdade de géneros, onde haja menores diferenças entre homens e mulheres no trabalho e na sociedade. Tal como, nas empresas e nas organizações privadas ou públicas, não é fácil adotar práticas e procedimentos que conciliem a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, ou evitem a segregação de géneros no exercício das profissões, não impedindo o acesso das mulheres aos cargos de chefia e ao exercício do poder. Este é precisamente um dos trabalhos que a secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade (SECI), Rosa Monteiro, está a desenvolver, reconhecendo que “em pouco anos Portugal já registou uma evolução considerável ao nível da promoção efetiva da igualdade dos géneros, mesmo entre os países da União Europeia”. No entanto, lamenta que as mulheres idosas ainda continuem a ser os elementos mais vulneráveis da sociedade, o que se nota em especial quando se comparam os valores das pensões de reforma pagas a homens e a mulheres. “A diferença é brutal”, comenta Rosa Monteiro em entrevista ao Jornal Económico.

**São conhecidas as diferenças salariais médias mensais entre os ordenados pagos aos homens e às mulheres, que, segundo informações da SECI, recebem menos cerca de 224 euros por mês de ganho total que os homens, ascendendo a uma diferença de cerca de 755 euros nos quadros superiores. O que**

**raramente se explica é o tipo de carreira contributiva que as mulheres conseguem construir ao longo de uma vida de trabalho. Como estão as diferenças entre homens e mulheres no que toca às pensões de reforma?**

O Index do Instituto Europeu de Igualdade de Género (*European Institute for Gender Equality – EIGE*) indica que em Portugal as mulheres recebem pensões que são 32% inferiores às pensões dos homens no global. É mais um indicador que evidencia as questões de desigualdade de género, entre mulheres e homens.

**Ou seja: há praticamente uma diferença de um terço entre os rendimentos das pensões dos homens e os das mulheres...**

É imenso. A diferença é brutal! Tem a ver com as trajetórias contributivas mais vulneráveis das mulheres nas faixas etárias mais avançadas. São reflexo das diferentes carreiras contributivas e do acumular das desigualdades ao longo da vida, que depois se concentram e tomam esta visibilidade gritante, neste indicador relativo a idades mais avançadas.

**Nos últimos anos as diferenças salariais entre homens e mulheres têm sido atenuadas, o que indicia que Portugal tem registado uma evolução positiva na eliminação de desigualdades de géneros...**

Sim. Portugal tem feito um percurso considerável nesse sentido. Na Administração Pública. Nas sociedades cotadas em Bolsa. E nas empresas e organizações privadas. Agora está a decorrer um projeto, coordenado pela professora Sara Falcão Casaca, que está a monitorizar a implementação da lei da representação equilibrada junto das

empresas – e que não passa só por atingir limiares de representação equilibrada de géneros –, impondo a apresentação, por parte das empresas, de planos para a igualdade.

**Em termos concretos, o que é que muda?**

Garantimos não só a tal representação descritiva, mas também a representação substantiva, isto é, o que está a mudar na própria gestão das organizações de trabalho no sentido de identificar, diagnosticar e eliminar as barreiras de género que continuam a existir e a penalizar sobretudo as mulheres nas várias dimensões, seja na questão do acesso às carreiras e aos cargos de decisão, seja nas questões remuneratórias, nas discriminações salariais, seja, por exemplo, num fenómeno que persiste e que foi até identificado agora neste index do EIGE – o index que mediu os *gaps* entre homens e mulheres em toda a Europa e nos países da União Europeia –, onde Portugal teve uma subida muito significativa no que se refere ao acesso a cargos de poder e de decisão. Subimos a um ritmo duas vezes superior à média europeia. Isso é muito positivo e foi destacado no próprio relatório. Portugal foi o país que mais progrediu...

**Essa evolução foi pouco divulgada...**

...no entanto é uma evolução notável. Estes assuntos também estão muito mais na ordem do dia nos vários sectores – e era esse o objetivo –, portanto percebeu-se que este é um assunto de toda a sociedade, não só das mulheres. Agora temos consciência que os assuntos dos ditos feminismos são assuntos de toda a sociedade. São assuntos da economia, das empresas, dos municípios, do poder local. Essa lógica foi conseguida. Há uma dimensão em que nós já temos um

projeto muito estruturante a operar e que é a dimensão da desigualdade – e que também tínhamos previsto na agenda para a igualdade no mercado de trabalho das empresas, que é a da segregação nas profissões.

### Ainda há casos de segregação profissional?

Há. Esse continua a ser um problema. O Index assim o identificou. Continuamos a ter níveis de concentração de mulheres nas áreas da educação, da saúde e da Ação Social muitíssimo elevados, enquan-

“

No acesso a cargos de poder e de decisão, Portugal foi o país que mais subiu no index que mede os gaps entre homens e mulheres em toda a Europa. Subimos a um ritmo duas vezes superior à média europeia

to mantemos uma reduzidíssima participação de mulheres e de raparigas seja na formação inicial, na

educação, seja já no mercado de trabalho, nas áreas das tecnologias e das engenharias. Esse é um indicador que temos negativo, tal como acontece na Europa. Aliás, esse é um problema transversal, de reduzida participação à entrada de mulheres nestes domínios muito masculinizados e também a dificuldade das próprias empresas do sector reterem as mulheres que entram. Portanto há um *drop off*...

### Essa diferença é mais cavada em Portugal ou esse indicador negativo está alinhado com a média europeia?

Sim, está alinhado. Quando analisamos a participação de pessoas de ambos os sexos na sigla “STEM” – relativa a Ciências, Tecnologias, Engenharias e Matemáticas –, erradamente, por vezes, diz-se que estamos muito bem nesse indicador, mas temos de o desagregar. Porque, de facto, estamos melhor que alguns países na participação das mulheres nas ciências e nas matemáticas. Ao nível do ensino e ao nível profissional, estamos até melhor que a média europeia. Mas na área das engenharias e das tecnologias temos problemas. Portanto, mesmo em termos dos estudos feitos sobre a expectativa das adolescentes portuguesas e europeias quanto à participação no mercado de trabalho nestas áreas, nota-se que as expectativas são muito baixas.

### Foi criada alguma iniciativa que contrarie esta realidade?

Para isso criámos o projeto “Engenheiras por 1 dia” – este ano já foi lançada a terceira edição deste projeto –, que nasceu precisamente desta preocupação de captar, de desconstruir este estereótipo de que as engenharias e certas áreas das engenharias, mais ligadas às tecnologias e às informáticas, às mecânicas, são áreas de rapazes... porque isso não é aceitável. Esse projeto foi feito e construído em parceria com o IST, com a vice-presidente do IST, a professora Palmira Silva, e nele envolvemos dez escolas. Começámos por um piloto com três empresas tecnológicas, designadamente, a Siemens, a IBM e a Microsoft. Ao longo do ano foi realizado um conjunto de atividades, não só centradas no desafio das engenharias, levando alunas das engenharias e do IST às escolas para demonstrarem, por um lado, o que é que se faz nas várias áreas da engenharia, desde a construção de um foguete, até ao processo de programação para que um robô possa funcionar. É um conjunto de desafios muito práticos, muito estimulantes, para as alunas e os alunos. Na segunda edição já quiseram entrar muitas empresas – neste momento já temos cerca de 35 empresas, mais 11 universidades de todo o país e também 30 escolas, portanto é um sinal do interesse neste mesmo projeto. E uma vitória na desconstrução da segregação das mulheres na área das engenharias. ●