Estudo Qualitativo

a partir do

I Relatório sobre Diferenciações Salariais por Ramos de Atividade

Dezembro, 2014

Autoras:
Sara Falcão **Casaca** (SOCIUS)
Heloísa **Perista** (Em colaboração com o SOCIUS)

Índice

Abreviaturas 4
1. Introdução 5
2. A igualdade salarial no quadro normativo 7
3. O I Relatório sobre os diferenciais salariais por ramo de atividade 12
4. Teorias explicativas 17
4.1. As teorias do capital humano e as suas limitações 17
4.2. A influência das representações sociais de género 20
4.3. O papel das instituições 22
4.4. Principais conclusões de estudos realizados sobre Portugal 25
4.5. Síntese: As principais causas do diferencial salarial entre homens e mulheres 30
5. Recomendações 33
5.1. Recomendações – Políticas e organismos públicos 33
5.1.1. Entidades de recolha e tratamento de dados estatísticos 41
5.2. Recomendações – Parceiros sociais 44
Bibliografia 60

Abreviaturas

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

ARESP- Associação da Hotelaria. Restauração e Similares de Portugal

CAE – Classificação de Atividade Económica

CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social

CGTP-IN – Confederação Geral de Trabalhadores Portugueses

CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Eurofound – Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho **(***European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*)

Eurostat – Gabinete de Estatísticas Oficiais da União Europeia

FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

GEE – Gabinete de Estratégia e Estudos

GRH – Gestão de Recursos Humanos

INE – Instituto Nacional de Estatística

ME – Ministério da Economia

MEE – Ministério da Economia e do Emprego

OIT – Organização Internacional do Trabalho

RSC – Relatório de Situação Comparada

1. Introdução

Este estudo tem como base o *I Relatório sobre diferenciações salariais por ramos de atividade*, realizado ao abrigo da alínea a) do n.º 1 da Resolução do Conselho Ministros n.º 13/2013, de 8 de Março. Esta Resolução prevê a elaboração de um relatório sobre as diferenciações salariais por sector de atividade, ao mesmo tempo que contempla um conjunto de medidas que procuram promover e garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

O relatório em análise resultou do trabalho conjunto desenvolvido por um Grupo constituído para o efeito e que integrou representantes do Gabinete da Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, do Gabinete do Secretário de Estado do Emprego, da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), além da colaboração do Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia (GEE/ME). A base do estudo das disparidades salariais (remuneração média mensal e ganho médio mensal) entre homens e mulheres incidiu sobre os apuramentos estatísticos dos Quadros de Pessoal, referentes a 2011, compreendendo 84 das 99 atividades económicas catalogadas na Classificação Portuguesa de Atividades Económicas (CAE-Rev. 3). Trata-se de todos os ramos de atividade onde estão registadas e registados trabalhadoras e trabalhadores. Tendo como tela de fundo a variável "sexo", foi realizada uma análise descritiva das disparidades salariais em função da idade, do nível de habilitação literária e do nível de qualificação.

O Estudo que aqui apresentamos pretende, em primeiro lugar, articular os resultados dos Relatório em análise com os estudos já realizados sobre o diferencial salarial entre homens e mulheres. Depois, procede à listagem de recomendações às autoridades públicas e aos parceiros sociais com vista à eliminação progressiva das desigualdades salariais em função do género em Portugal.

2. A igualdade salarial no quadro normativo

É conhecido o papel pioneiro da OIT – Organização Internacional do Trabalho no domínio da promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres. Merece particular menção, desde logo, a Convenção nº 100 enquanto norma internacional de trabalho de referência (relativa à igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de igual valor, de 1951) (ILO, 2009; Chicha, 2011; OIT, 2011).

A Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, em finais da década de 1970, estabeleceu também no seu Artigo 11º d) O direito à igualdade de remuneração, incluindo prestações, e à igualdade de tratamento no que respeita à avaliação da qualidade do trabalho (CIG, 2012). Também a Plataforma da Ação de Pequim (outra referência estratégica nacional no plano da igualdade de género) contempla, de entre os seus doze objetivos estratégicos (ou áreas críticas), a importância da presença de mulheres no poder e na tomada de decisão e a igualdade na esfera económica, compreendendo a eliminação da segregação profissional e de todas as formas de discriminação no emprego (CIDM, 2005).

O compromisso europeu com a questão da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres já havia sido formalizado em 1957, aquando da instituição da Comunidade Económica Europeia e da respetiva celebração do Tratado de Roma (recorde-se que, por exemplo, o art.º 119 advogava o direito a salário igual para trabalho igual)[1]. É de referir, a este respeito, os princípios inscritos em sede da Carta Social Europeia (1961)[2] (Carta aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 21/91, e que viria a

[1] http://www.eurotreaties.com/rometreaty.pdf
[2] http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/html/035.htm

ser revista em 1996[3]). Entretanto, já em 1970, e com ratificação em 1975, instituiu-se a Diretiva sobre salário igual (75/117/EEC), e, em 1976, a Diretiva sobre Igualdade de Tratamento (76/207/EEC). Em 2006, o princípio da igualdade salarial para trabalho igual ou trabalho de valor igual foi incorporado e reafirmado na Diretiva relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação) (Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006).

Ainda que se trate de um princípio consagrado nos Tratados Europeus, mais recentemente a "Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2010-2015" traduziu o consenso do parlamento Europeu, do Conselho, do Comité Económico e Social e do Comité das Regiões, relativo ao apoio a iniciativas empresariais que garantam o princípio da remuneração igual para trabalho igual ou de valor igual. Simultaneamente, estabeleceu-se como prioritária a colaboração com os parceiros sociais no desenvolvimento de instrumentos que assegurem a transparência nos critérios subjacentes às remunerações (European Commission 2010a). Importa também referir o Pacto para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), adotado pelo Conselho em 7 de março de 2011 (Council of the European Union, 2011), e a própria Estratégia 2020, uma vez que a redução das assimetrias nas remunerações/ganhos e esfera da tomada de decisão é fundamental para que a Europa possa aspirar e prosseguir um crescimento económico inclusivo (European Commission 2010b).

A Resolução do Parlamento Europeu, de 24 de maio de 2012,[4] com recomendações à Comissão e aos Estados-membros relativas à aplicação do princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual (refletidas,

[3] http://www.gddc.pt/siii/im.asp?id=90
[4] http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2012-0225+0+DOC+XML+V0//EN

designadamente, nas Resoluções de Conselho de Ministros n.º 13/2013 e n.º 18/2014, e na Resolução da Assembleia da República n.º 45/2013).

No nosso país, o Artigo 59.º da Constituição estabelece, relativamente aos Direitos dos Trabalhadores, o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna. Cabe recordar que em 1979 a legislação portuguesa concretizou, pela primeira vez, a proibição de discriminação e a promoção da igualdade no domínio do trabalho, do emprego e da formação profissional (Lei da Igualdade)[5] (Rêgo, 2010). A criação da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no mesmo ano, refletiu os propósitos de institucionalização de um mecanismo nacional que salvaguardasse a igualdade entre homens e mulheres nesses domínios. Pela mesma altura, foram introduzidos os conceitos de "salário igual para trabalho igual", "proibição de discriminação indireta" e "ação positiva" (conceito que sugere que não são consideradas discriminatórias aquelas disposições que, num registo temporário, estabeleçam a preferência por um sexo como forma de corrigir desigualdades de facto). Figuraram expressamente interditas as represálias infligidas pela entidade patronal às trabalhadoras que reclamassem situações de discriminação, e foi atribuído o ónus de prova à entidade patronal, ficando esta incumbida de provar que as diferenças salariais se deviam a outros factores que não a pertença sexual (Rêgo, 2010).

Presentemente, o Código de Trabalho em vigor clarifica no Artigo 270º os "Critérios de determinação da retribuição" e estabelece que " Na determinação do valor da retribuição deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, salário igual." Mas é o Artigo 23.º que define os "Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação", designadamente o conceito de "Discriminação direta", para referir que esta ocorre sempre que, em razão de um factor de

[5] http://srrh.gov-madeira.pt/Portals/5/Igualdade/Diplomas/Decreto%20Lei%20392%2079.pdf

discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável (alínea a)). Já a "Discriminação indireta" é verificada sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários (alínea b)). Importante é também a clarificação do que a Lei entende por "Trabalho igual" - aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade (alínea c); e por "Trabalho de valor igual" - aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado (alínea d). Discriminação refere-se à mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação. No Artigo 31.º, concernente à "Igualdade de condições de trabalho", a Lei define que:

1 – Os/as trabalhadores/as têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

2 – A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:

a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;

b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

3 – As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

4 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos/as trabalhadores/as.

5 – Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

6 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 5.

3. O I Relatório sobre os diferenciais salariais por ramo de atividade

O *I Relatório sobre diferenciações salariais por ramos de atividade*, elaborado no cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2003, apresenta as disparidades salariais (remuneração média mensal e ganho médio mensal) entre homens e mulheres. Para o efeito, foram realizados apuramentos estatísticos a partir dos Quadros de Pessoal, referentes a 2011, compreendendo 84 das 99 atividades económicas catalogadas na Classificação Portuguesa de Atividades Económicas. A partir de uma abordagem que privilegiou a variável "sexo", foi realizada uma análise descritiva das disparidades salariais em função da idade, do nível de habilitação literária e do nível de qualificação. Os apuramentos incidem sobre os trabalhadores por conta de outrem a tempo completo que trabalharam o horário completo, tendo auferido remuneração completa, no período de referência (outubro de 2011).

Importa notar que aquela base de dados, além de permitir uma análise multifacetada (filtrada por variáveis diversas) das disparidades salariais, não segue a mesma abordagem metodológica do Eurostat. Enquanto este organismo publica a diferença entre a remuneração horária média (valores ilíquidos) de homens e de mulheres trabalhadores/as por conta de outrem dividida pela remuneração horária média ilíquida dos homens, a partir de um universo de empresas com 10 ou mais trabalhadores/as (Regulamento CE: 530/1999)[6], os apuramentos a partir dos Quadros de Pessoal refletem "o peso da remuneração média mensal de base/ganho das mulheres sobre a remuneração média mensal de base/ganho dos homens, de todos os trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem, independentemente da dimensão da empresa, no continente e Região Autónoma da Madeira"[7]. Os dados do Eurostat não dão

[6] http://www.gep.msess.goverpt/destaques/legislacao_inqueritos/reg530_99.pdf

[7] Cf. *I Relatório sobre diferenciações salariais por ramos de atividade*, página 8.

conta de diferenciais ajustados, ou seja, não são controlados todos os factores que podem estar na base de uma formação diferenciada de salários legítima (nível de escolaridade, antiguidade, diferenças nos ramos de atividade" (Ferreira, 2010).

Em resultado das diferenças metodológicas, os valores apurados não são coincidentes: de acordo com o Eurostat, a diferença salarial entre homens e mulheres era de 15,7% em 2012 (e de 12,5% em 2011), enquanto os dados disponibilizados pelo Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia evidenciam um diferencial de 18,5% (remunerações de base) e de 20,9% nos ganhos. O Relatório em análise ilustra a persistência de um *gap* salarial relativamente constante ao longo dos últimos cinco anos.

Do Relatório em análise ressaltam as seguintes conclusões:

- As disparidades salariais entre mulheres e homens variam em função dos níveis de qualificação, dos níveis de habilitações escolares e da atividade económica.

- O diferencial salarial, em prejuízo das mulheres, é diretamente proporcional aos níveis de qualificação; assim, quanto mais elevado é o nível de qualificação, maior o diferencial salarial (a maior amplitude é observada no caso dos quadros superiores, onde a remuneração média das mulheres é 27,8% inferior à dos homens e o ganho médio é inferior em 28,8%)[8]. É também diretamente proporcional ao nível de escolaridade; por conseguinte, quanto mais elevado o nível de habilitação escolar/académica, maior o diferencial em prejuízo das mulheres (inferior em 30,3% e em 30,9% no caso da remuneração média e do ganho médio, respetivamente).[9]

[8] Em apenas 3 ramos de atividade esta situação não se verifica, designadamente: “Silvicultura e exploração florestal • - CAE 02”; “Atividades de emprego . CAE 78”; “Atividades de teatro, de musica, de dança e outras atividades artísticas e literárias CAE 90”.
Ao invés, o ramo “Reparação de computadores e de bens de uso pessoal e doméstico” apresenta o maior diferencial desfavorável às mulheres na categoria de quadros superiores.
[9] Apenas no ramo de atividade “Atividades dos serviços relacionados com as indústrias extrativas - CAE 09”, as mulheres com o ensino superior auferem retribuições mais elevadas do que as dos homens (na remuneração

- A igualdade salarial entre mulheres e homens não é constatada em nenhuma atividade económica.

- Observados os ganhos, aumenta o número de ramos de atividade em que o diferencial remuneratório se evidencia em desfavor das mulheres. Recorda-se que os ganhos incluem outras componentes remuneratórias, tais como compensação por trabalho suplementar, isenção de horário, prémios e outros benefícios, geralmente de caráter discricionário.

- É de destacar que o diferencial salarial em desfavor das mulheres é mais acentuado nos ramos de atividade onde as mulheres estão mais representadas (ver abaixo), diminuindo naqueles em que estão sub-representadas (ramos de predominância de força de trabalho do sexo masculino).

Pelas razões explicitadas no ponto 5.1.1, relativas à fórmula de cálculo do diferencial remuneratório entre homens e mulheres, optámos por não privilegiar a análise comparada entre os vários ramos de atividade a partir dos dados gerais. Conhecido o padrão de maior amplitude no diferencial nos níveis de habilitação e de qualificação superiores, procurámos antes identificar os ramos onde os valores correspondentes são superiores às médias nacionais dos diferenciais entre homens e mulheres de remunerações e ganhos (pelo menos numa das variáveis em análise). Complementarmente, excluímos aqueles ramos onde a representação de um dos sexos é inferior a um terço do total de pessoas trabalhadoras. Deste exercício, resultou o seguinte quadro-síntese:

média e no ganho, embora a diferença seja menor neste último caso). Todavia, apenas trabalham quatro mulheres num universo de 144 trabalhadores/as (2.8%).

Quadro 1 - Síntese dos ramos de atividade com maior diferencial salarial nos níveis de habilitação e qualificação superiores

Ramo de atividade	CAE	Nível de habilitação: Ensino superior		Nível de qualificação: Quadros superiores		% de Mulheres no total de Trabalhadores/as
		Gap: Remuneração média mensal (base)	Gap: Ganho médio mensal	Gap: Remuneração média mensal (base)	Gap: Ganho médio mensal	
Média nacional		30,3	30,9	27,8	28,8	44,8%
Indústrias alimentares	10	38,9	38,2	38,4	37,5	48,6%
Indústria de bebidas	11	38,2	36,9	33,7	32,6	37,2%
Indústria do couro e dos produtos de couro	15	40,0	39,6	23,2	23,1	58,6%
Fabricação de equipamentos informáticos, equipamentos p/ comunicações e produtos eletrónicos e óticos	26	31,0	32,5	21,8	22,6	47,7%
Outras indústrias transformadoras	32	33,8	33,4	27,7	26,3	44,5%
Descontaminação e atividades similares	39	39,8	33,4	20,9	13,7	46%
Transportes aéreos	51	47,0	49,9	41,5	48,8	37,9%
Alojamento	55	39,1	38,4	31,6	30,9	55,6%
Atividades cinematográficas, de vídeo, de produção, de programas de televisão, de gravação de som e de edição de música	59	34,9	31,3	36,0	33,2	43%

Atividades de serviços de informação	63	30,8	29,9	21,2	19,5	45,9%
Atividades auxiliares de serviços financeiros e dos seguros	66	37,5	36,3	25,6	26,0	57,8%
Atividades imobiliárias	68	40,7	38,4	31,1	30,1	52,8%
Atividades das sedes sociais e de consultoria para a gestão	70	33,9	33,2	30,8	30,5	54,3%
Outras atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	74	26,5	25,0	31,9	30,7	50,5%
Agências de viagem, operadores turísticos, outros serviços de reservas e atividades relacionadas	79	37,3	34,3	36,4	36,0	64,2%
Atividades de serviços administrativos e de apoio prestados às empresas	82	33,0	32,1	27,8	27,5	45,9%
Atividades desportivas, de diversão e recreativas	93	44,1	41,6	40,9	38,8	44,1%

Nota: Fórmula de cálculo: [(Salário médio dos homens-salário médio das mulheres)/salário médio dos homens]*100
Continente e Região Autónoma da Madeira
Trabalhadores/as por conta de outrem a tempo completo que auferiram remuneração completa no período de referência (Outubro de 2011)
Fonte: GEE/MEE, Quadros de Pessoal

4. Teorias explicativas

4.1. As teorias do capital humano e as suas limitações

As teorias do capital humano desenvolveram-se fundamentalmente a partir do contributo do economista americano G. S. Becker (1976, 1993), *Chicago School of Economics*. Inspirando-se no pensamento neoclássico, o autor sublinha a dissociação entre trabalho (sinónimo de desutilidade) e lazer (associado a utilidade). Defende que, numa lógica racional, os indivíduos decidem entre rendimento e substituição. Assim, quando o rendimento auferido não é suficiente, a decisão passa por afetar mais tempo ao trabalho em detrimento do lazer; ao invés, quando aumenta o rendimento e o montante é considerado suficiente, há uma maior procura de prazer (lazer) e uma menor afetação de tempo ao trabalho (Perista e Chagas Lopes, coord., *et al*., 1999; Casaca, 2009).

Num contexto de crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, estas teorias deslocaram o *focus* de análise da decisão individual para a decisão tomada no quadro do agregado familiar quanto à oferta de trabalho do casal (economia da família). A divisão sexual do trabalho decorre, por um lado, do facto de a mulher, devido a factores que se prendem com a sua própria natureza e funções biológicas, se encontrar particularmente vocacionada para uma especialização no campo das atividades domésticas e dos cuidados familiares (especialização no sector agregado doméstico/família), enquanto os homens tendem a especializar-se no sector do mercado de trabalho, na tarefa de provisão de sustento económico. Ao contrário destes, as mulheres não investem tanto nas suas capacidades produtivas e na eficiência no mercado (*market efficency*), dando normalmente prioridade ao espaço doméstico e à família (Becker, 1993). Uma vez observada a participação feminina na esfera laboral, constata-se um diferencial em capital humano em favor dos homens, o qual, por sua vez, está na base de uma maior produtividade e valorização no sector do mercado. É

esse diferencial que explica a sobre-representação das mulheres nos segmentos laborais menos remunerados e qualificados (Casaca, 2009).

O trabalho doméstico é encarado como fonte de utilidade individual, enquanto o trabalho assalariado é fonte de utilidade social, porquanto é dele que decorre o bem-estar da família (expresso pelo consumo total de bens e serviços) e a prosperidade da economia em geral (Becker, 1993). Nesta ótica, a decisão racional tomada no seio do agregado familiar é racional, porque apoiada no cálculo dos ganhos de uma especialização funcional diferenciada. A decisão resulta, assim, da análise lógica do custo de oportunidade do tempo gasto na esfera de produção doméstica e na esfera do trabalho assalariado. Como o investimento em capital humano é proporcional ao tempo que se lhe consagra, o agregado pretende maximizar a sua utilidade social (o bem-estar da família), decidindo portanto pela especialização funcional (e consequente divisão sexual) do tempo (Casaca, 2009).

As empresas optam racionalmente por recrutar os indivíduos com maior capacidade produtiva, sobretudo quando em causa está o preenchimento de postos de trabalho que requerem qualificações elevadas. A força de trabalho feminina é, em geral, percecionada como mais dispendiosa – facto que resulta fundamentalmente dos custos indiretos associados à maternidade. Estabelece-se, desta forma, um ciclo vicioso que reproduz a divisão sexual: a especialização das mulheres em tarefas domésticas conduz à sua desvalorização no mercado de trabalho e, consequentemente, ao desencorajamento da sua participação naquele sector. As decisões daqui consequentes atuam no sentido de perpetuar o maior investimento dos homens em capital humano e a sua situação mais privilegiada no mercado de trabalho (Becker, 1993).

O argumento central é, assim, o de que o mercado de trabalho funciona de uma forma racional, pelo que há uma lógica económica subjacente às práticas sexualmente discriminatórias. A posição dos/as trabalhadores/as no mercado de trabalho é determinada

pela sua capacidade produtiva, a qual resulta da quantidade de capital humano acumulado e dos investimentos realizados a este nível (habilitações escolares, qualificações técnicas e tácitas, competências profissionais e experiência profissional) Quanto mais elevado o capital humano, maior a capacidade produtiva e, por sua vez, maior a probabilidade de o indivíduo auferir salários mais elevados e ocupar uma posição privilegiada na esfera do emprego (Chagas Lopes, 2000; Casaca, 2009).

De acordo com esta linha de raciocínio, são portanto as decisões racionais tomadas pelos atores no mercado, quer do lado da oferta quer do da procura, que determinam as diferentes posições na esfera do emprego. Os sujeitos, homens e mulheres, estão libertos, nas suas decisões, de quaisquer constrangimentos normativos. Uma vez que este é o padrão de tomadas de decisão na família, as mulheres acabam por competir umas com as outras pela obtenção de um lugar entre as profissões pouco exigentes e socialmente menos valorizadas, por empregos mais precários e/ou com horários mais reduzidos. É este excesso de oferta de trabalho feminino para este tipo de postos de trabalho que, por sua vez, deprecia os salários das mulheres e explica a subremuneração das mesmas em relação aos homens (Ferreira, 1999; 2010; Casaca, 2009).

Tal como à luz do funcionalismo sociológico, está portanto subjacente o pressuposto que as diferenças biológicas entre homens e mulheres estruturam a forma como a sociedade se encontra organizada. A maternidade está historicamente associada à especialização feminina em tarefas domésticas e não remuneradas, ao papel expressivo. Dadas as responsabilidades e os afazeres domésticos e familiares, as mulheres não se encontram motivadas a prosseguir com o investimento no plano profissional, libertando assim os homens para a aquisição de qualificações e competências nesse domínio. A decisão tomada na família assenta num critério básico de racionalidade económica: o elemento do casal mais produtivo no mercado é

aquele que investe na esfera profissional - ou, de acordo com o pensamento parsoniano, aquele a quem cabe o desempenho do papel instrumental (Casaca, 2009).

4.2. A influência das representações sociais de género

A perspetiva apresentada no ponto anterior pressupõe que os seres humanos decidem e atuam libertos de quaisquer constrangimentos ideológicos, normativos ou materiais. As teorias do capital humano não têm presente o peso das relações de poder no contexto familiar, no mercado de trabalho ou no funcionamento e dinâmica das organizações. De igual modo, subestimam as representações sociais incrustadas em certas profissões, deixando por explicar porque são algumas tomadas socialmente como *masculinas* e outras como *femininas*, mesmo quando requerem idêntico investimento em capital humano (Ferreira, 1999; Casaca, 2009).

As representações sociais e ideologias de género estão incrustadas (*embedded)* não só no processo de recrutamento e seleção protagonizado pelos empregadores/gestores (e em todo o processo de gestão subsequente), como nas atitudes e orientações, identidades de género e expetativas. Como nos recordam as teorias em torno da construção social do género, as ideologias de género têm um papel fulcral na definição das profissões, do conteúdo funcional e na estratificação das qualificações, pelo que é possível observá-las enquanto constructos sociais. A associação simbólica entre a figura masculina e a responsabilidade pelo sustento das famílias (*male breadwinner model)* e entre a figura feminina e a responsabilidade pelo cuidar tem perpetuado as desigualdades no mercado de trabalho (*female carer model*). Neste âmbito, a remuneração das mulheres tem sido vista como secundária em relação à dos homens (conceção aliás, refletida, na conceção das políticas públicas e nos conteúdos tradicionais da negociação coletiva) (Philips e Taylor, 1980; Cockburn, 1986; Hirata e Kergoat, 1998; Jenson, 1998; Ferreira, 1999; Casaca, 2009).

Esta questão tem sido aprofundada por algumas autores e alguns autores, designadamente a propósito das profissões e áreas de atividade mais reconhecidas como tecnicamente qualificadas. No contexto desta abordagem, a obra de Cynthia Cockburn (1986, 1991) é de referência obrigatória. O contributo da sua perspetiva – como a própria autora reconhece – advém da análise dos processos culturais que, de um modo mais subtil e não imediatamente percetível, contribuem para a exclusão das mulheres das áreas de emprego tecnologicamente qualificadas. Para a autora, esta assimetria perpetua-se através da cultura e, portanto, mediante as relações de género que se desenvolvem em contexto laboral. É através das relações de trabalho que é reconstruída a ideologia da feminilidade, reforçando a ausência de capacidade técnica e de competência tecnológica da força de trabalho feminina (ideologia que, por seu turno, se entrelaça com os propósitos capitalistas de depreciação do valor do trabalho). Num registo construtivista, Wendy Faulkner (2001) sugere que a dominação masculina nas áreas tecnológicas, científicas e de engenharia se deve à associação simbólica entre masculinidade e competências técnicas, a que acresce o facto de as imagens e as representações culturais das tecnologias convergirem com as imagens da masculinidade.

A questão do *gender gap* é, assim, indissociável do fenómeno de segregação sexual horizontal. As mulheres permanecem sobrerrepresentadas em profissões menos valorizadas socialmente, apesar das mudanças em curso e do acesso de mulheres a profissões técnicas e científicas, altamente qualificadas e de enquadramento. No entanto, Maruani (2003) sugere que o facto de homens e mulheres exercerem as mesmas profissões não exibe, linearmente, uma situação de igualdade; com efeito, as funções que exercem, as especializações e os níveis hierárquicos que ocupam, remetem frequentemente para estatutos diferenciados, salários desiguais e condições de emprego iníquas. No mesmo registo, o estudo de Casaca (2006) sobre o sector das Tecnologias de Informação, de conta de proporções semelhantes de homens e mulheres "quadros superiores", mais mulheres nas "profissões intelectuais e científicas" e

mais homens "técnicos e profissionais de nível intermédio". Contudo, as mulheres estavam concentradas nos Departamentos de Recursos Humanos, Comunicação, Relações Públicas e *Marketing*, em detrimento das Divisões Financeiras e de outras áreas estratégicas que, em contraponto, assumem um figurino predominantemente masculino (e.g. coordenação de I&D, gestão/direção de unidades de negócios; gestão/direção de projetos, de inovação e desenvolvimento de produtos). Em resultado, registava-se um significativo diferencial remuneratório em desfavor delas, uma vez que as unidades funcionais "masculinas" se apresentavam claramente mais valorizadas e recompensadas, seja em termos monetários e de benefícios sociais, seja em matéria de estatuto e prestígio social. Uma vez examinados os incentivos e benefícios por cargo, foi possível verificar que as áreas de trabalho "gestão de recursos humanos" e de "gestão de *marketing"* são as que menos usufruem de outros benefícios concedidos pelas empresas (*fringe benefits).* Em suma, mesmo quando observada a mesma categoria profissional, os atributos e as qualificações socialmente tipificadas como femininas estão incrustadas nas funções exercidas pelas mulheres e que tendem a ser menos valorizadas e recompensadas pelas organizações. As principais conclusões sobre a realidade portuguesa constam, porém, do ponto 4.4.

4.3. O papel das instituições

A eliminação das desigualdades salariais em função do género depende, em larga medida, da intervenção deliberada de diferentes instituições: os governos e os organismos oficiais; o mercado de trabalho e a estrutura de composição das remunerações; e os parceiros sociais.

São vários os estudos que têm refletido sobre as especificidades do mercado de trabalho em Portugal, à luz de uma perspetiva de género (e.g. Ferreira, 1999, 2010; Perista, 2004; González *et al.*, 2005, 2008; Chagas Lopes, 2010; Casaca, 2012, 2013b). A participação das mulheres no mercado de trabalho tem sido relativamente extensiva (taxa de emprego

relativamente mais elevada que a da média da União Europeia), mas é fraca a qualidade da relação de emprego e das condições de trabalho em geral. Constata-se que o aumento da participação laboral feminina – evidente desde a década de 1990 até 2008 - tem ocorrido em simultâneo com a crescente flexibilização e precarização da relação laboral. A maior fragilização dos vínculos contratuais, a insegurança de emprego e o trabalho a tempo parcial involuntário atingem sobretudo a população trabalhadora feminina, estando associados a uma degradação das condições de emprego (baixos salários, escassas oportunidades de desenvolvimento profissional e de acesso a benefícios sociais, fraca ou nula proteção social e inerente risco de exclusão económica e social) (Casaca, 2012, 2013b).

As políticas públicas neste domínio têm sido categorizadas em três linhas de intervenção estratégica: políticas para a igualdade salarial dirigidas ao combate da discriminação salarial direta ou indireta em função do género; políticas para a igualdade de género, incluindo medidas de dessegregação do mercado de trabalho; e políticas de salários que se dirigem à redução da desigualdade salarial em geral e ao aumento dos salários em ramos de atividade e profissões menos remunerados e/ou com predominância de mulheres trabalhadoras (Plantenga e Remery, 2006).

A este nível, cabe destacar, para além do papel dos governos nacionais e dos mecanismos para a igualdade entre mulheres e homens, a importância da intervenção das autoridades de inspeção do trabalho, para o reforço da ação inspetiva do Estado no combate à discriminação em função do género nos locais de trabalho (Ferreira, 2010; Foubert, 2010).

O Estado, para além da ação legislativa e inspetiva, e tal como tem vindo a ser reconhecido e sublinhado (Ferreira, 2010), tem que, através de outras políticas públicas, trabalhar sobre um conjunto de outros factores responsáveis pelas disparidades salariais de mulheres e homens, entre os quais a estrutura/composição das remunerações. Com efeito, diferentes métodos de

recompensas (por exemplo, através de bónus ou prémios de produtividade e assiduidade), bem como a própria estrutura dos sistemas de remuneração, podem resultar em diferentes níveis salariais para mulheres trabalhadoras e homens trabalhadores (European Commission, 2014).

Quanto ao papel dos parceiros sociais, é sabido que, em geral, os ramos de atividade onde os sindicatos estão mais ativos são aqueles onde o diferencial salarial entre homens e mulheres é menor (Plantenga e Remery, 2006; Eurofound, 2010; Smith, 2010), mas é também verdade que os modelos e os sistemas de relações industriais diferem bastante na sua dinâmica no espaço europeu. Os países que integram o sistema "corporativista" do Norte (*North Corporatism*) associam a uma forte tradição social-democrata a elevada cooperação dos atores sociais em torno de matérias tradicionalmente debatidas em sede de negociação coletiva (remunerações, progressões, condições de trabalho) e outras mais inovadoras, que se prendem quer com a organização do trabalho, quer com a conciliação trabalho-família, quer com a igualdade de género. Este não é o padrão de negociação em muitos outros países europeus, designadamente no grupo daqueles que integram o sistema de relações industriais mediterrânico – onde o modelo de Portugal se inclui (Cerdeira, 2014). Esta constatação, porém, não deve fazer descurar o facto de, nosso país, os projetos mais promissores em termos de combate ao *gap* salarial terem contado com a participação (ou mesmo a coordenação) dos sindicatos. É o caso do projeto EQUAL "Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade" que deu origem ao "Guia para a Aplicação de uma Metodologia de Avaliação do Valor do Trabalho sem Enviesamento de Género", desenvolvido no quadro de uma parceria entre a CGTP-IN, a ARESP, a OIT, a CITE, a ACT, a FESAHT e o CESIS, para aplicação no sector da restauração.

É conhecido que os sistemas de relações laborais mais centralizados são mais favoráveis à igualdade salarial (Rubery, Grimshaw e Figueiredo, 2005). No entanto, alguns estudos sobre a temática têm alertado para o risco de alargamento do diferencial salarial de género, por força de:

- uma tendência para a individualização das relações de trabalho e descentralização da negociação coletiva (tendo como corolário uma maior amplitude nos critérios que determinam a formação salarial dos ganhos e na maior desigualdade remuneratória);

- avaliação de desempenhos decorrente do sistema de quotas na Administração Pública (um sector onde o diferencial salarial tem sido menor) (Ferreira, 2010).

4.4. Principais conclusões de estudos realizados sobre Portugal

Os primeiros estudos sobre o diferencial salarial entre homens e mulheres datam de 1980, reportando-se a dados da década anterior.[10] O diferencial das remunerações médias em desfavor das mulheres passou de 36% em 1974 para 25% em 1978 – um declínio frequentemente associado à melhoria dos salários das mulheres, decorrente da institucionalização do salário mínimo no país após a Revolução de Abril. Os dados referentes às últimas três décadas revelam que não é possível constatar um declínio significativo desse diferencial, seja no que toca às remunerações médias seja no que diz respeito aos ganhos. (Chagas Lopes, 1999; González, Santos e Santos, 2008; Ferreira, 2010; Carvalho, 2010). Acresce a esta preocupação o facto de alguns padrões se terem mantido ou mesmo acentuado – como sucede com a amplitude dos diferenciais na categoria de Quadros Superiores

[10] Importa referir que, salvo quando explicitado em contrário, todos os estudos sobre a realidade portuguesa aqui referidos tomam como base de análise os Quadros de Pessoal.

(Ferreira, 2010), na classe socioprofissional de Empresários e Dirigentes (Carvalho, 2010) e nos níveis de escolaridade mais elevados (Carvalho, 2010; Ferreira, 2010).

O método de decomposição de Oaxaca tem permitido evidenciar que, uma vez decomposta a parcela que representa a diferença explicada pelas características individuais de homens e de mulheres que podem ter reflexos na produtividade, há uma parte da diferença salarial que não é explicada por qualquer um desses factores. Esta é, pois, a parcela que remete para a existência de mecanismos de discriminação (Bastos, Leão e Passos, 2004; González, Santos e Santos, 2008; González, Santos e Santos, 2009; Eurofound, 2010; Ferreira, 2010). O coeficiente de discriminação, isto é o custo adicional que em média as entidades empregadoras atribuem ao recrutamento de uma mulher por comparação com o de um homem, era de 16,1% em 2005, face a 13,1% em 1985, o que significa que a importância relativa da discriminação na explicação do diferencial salarial de género tem vindo a crescer (González, Santos e Santos, 2008). Em 2005, esta parcela explicava 67% da discriminação salarial em função do género, enquanto o valor equivalente em 1985 não ultrapassava 52% (González, Santos e Santos, 2008).

Em linha com o argumento previamente descrito (ver ponto 4) e das recomendações aqui formuladas, a segregação sexual horizontal, em particular a distribuição por ramo de atividade, é o factor que mais explica o diferencial remuneratório entre homens e mulheres; a segregação por ramo de atividade explicava cerca de 98,4% do mesmo em 2005 (González, Santos e Santos, 2005; 2008; 2009).[11] Os sectores que têm uma maior contribuição para o aumento do diferencial salarial de género são, por um lado, os sectores muito feminizados (tais como os têxteis ou os serviços) ou os que têm uma elevada concentração de trabalhadores do sexo masculino (como é o caso dos transportes). Em contrapartida, o sector

[11] A única conclusão dissonante a este respeito foi obtida no estudo de 2009 de Raquel Mendes (cf. Ferreira, 2010: 167), que desvaloriza o papel da segregação na explicação dos diferenciais.

dos serviços financeiros (nos quais se observa um nível relativamente baixo de segregação sexual, é o único que contribui para a redução desse diferencial (González, Santos e Santos, 2005; 2008).

Há que ponderar, igualmente, o enviesamento salarial que decorre da segregação sexual vertical – i.e., da sub-representação de mulheres nos escalões hierárquicos inerentes ao topo das organizações, que são igualmente os mais remunerados e aqueles onde a componente mais flexível (transposta para os ganhos) tem um peso considerável. Este facto explica, também a maior amplitude do diferencial dos ganhos médios entre homens e mulheres comparativamente com as remunerações médias (Ferreira, 2010). Trabalhos anteriores têm demonstrado a importância relativa decisiva das políticas de gestão das empresas de classificação de trabalhadoras e trabalhadoras nos diferentes níveis de qualificação entre os factores de determinação do diferencial salarial de género (Chagas Lopes, 1999).

Estes e outros estudos têm revelado, por outro lado, que, muito mais do que a idade, a antiguidade, a duração do trabalho e outras variáveis, o nível de habilitações escolares surge sistematicamente como o segundo factor mais importante, em termos da explicação do diferencial salarial entre homens e mulheres, embora com um impacto muito mais fraco do que os níveis de qualificação (Chagas Lopes, 1999; González, Santos e Santos, 2005; 2008; 2009; Figueiredo e Fontainha, 2015).

Os efeitos positivos de um maior nível de escolaridade feminino sobre a redução do diferencial salarial de género têm-se manifestado particularmente entre as coortes etárias mais jovens. Contudo, é também estes grupos mais jovens de trabalhadoras que o peso relativo de práticas discriminatórias por parte das entidades empregadoras na explicação do diferencial salarial de género tem vindo a aumentar ao longo do tempo (González, Santos e Santos, 2009).

Ou seja, se o investimento em educação por parte das mulheres se tem revelado como uma estratégia adequada para reduzir os diferenciais salariais que as separam dos homens, a melhoria progressiva dos níveis escolares das mulheres não tem sido suficiente para anular as desigualdades salariais, uma vez que na generalidade dos casos se encontram mulheres com qualificações escolares superiores às dos homens em níveis de qualificação e respetivos escalões salariais equivalentes.

Este argumento encontra confirmação numa análise recente (Cantante, 2014) que se centra no topo dos ganhos salariais, com base em dados relativos a 2009. De acordo com os resultados desta análise, a diferença na amplitude salarial entre homens e mulheres aumenta significativamente nos quantis de topo da distribuição, em particular nas frações do percentil do topo: se essa diferença é de 12,7 p.p. (pontos percentuais) no total da população, a diferença na amplitude salarial entre homens e mulheres é de 39,1 p.p. entre os 10% com salários mais elevados e 89,0 p.p. entre os 0,01% com salários mais elevados. Refira-se ainda que, apesar do nível de escolaridade das mulheres ser claramente superior ao dos homens nos grupos que formam o topo da distribuição salarial, entre os 10% com salários mais elevados, as mulheres representam 30,5%, valor que desce para 5,5% entre os 0,01% com salários mais elevados.

Anteriormente, um outro estudo (Mendes, 2006, cit. in Ferreira, 2010), centrado em dados de 2000 relativos a uma amostra de 44 925 gestores/as de topo, na qual as mulheres representavam 25,7%, tinha concluído pela existência de um diferencial não ajustado de 28% para os salários horários brutos.

Uma outra dimensão de análise, particularmente relevante quando o enfoque é o das desigualdades de género, que tem sido explorada em apenas alguns estudos é a do chamado *family* ou *maternity gap* (Ferreira, 2010). O ensaio de identificação da penalização associada

ao *family gap* (Ferreira e Lopes, 2009, cit. in Ferreira, 2010), a partir de dados do Painel Europeu de Agregados Domésticos Privados, revelou que é no segmento das mulheres que foram mães mais jovens que se manifestam efeitos significativos sobre os salários. Ou seja, as trabalhadoras que foram mães antes dos 25 anos e têm, respetivamente, 1, 2, ou 3 ou mais filhos/as, são penalizadas, respetivamente, em 10%, 12% e 15% do salário, relativamente às mulheres não mães. Os resultados mostram, pois, que o diferencial salarial cresce com o número de filhos/as para as mulheres, efeito que não se verifica no caso dos homens pais.

Ainda em relação ao efeito da família, neste caso da situação conjugal, um outro modelo de estimação das funções salariais, com base nos Quadros de Pessoal e no Inquérito ao Emprego, concluiu pela influência do casamento enquanto factor que contribui positivamente para explicar os salários horários masculinos, mas não contribui para a explicação dos salários das mulheres (Figueiredo e Fontainha, 2015). Este fenómeno tem sido identificado pela literatura como o "male marriage premium". Maria da Conceição Figueiredo e Elsa Fontainha adotaram neste estudo o método de regressão quantílica, procurando evidenciar o diferencial entre homens e mulheres na distribuição dos seus rendimentos.

O efeito do diferencial salarial em função do género ao longo do curso de vida tem sido, igualmente, objeto de análise. O estudo de diagnóstico sobre género e envelhecimento de Heloísa Perista e Pedro Perista revela que (reportando-se a dados de 2010) o *gap* médio no que se refere à pensão de velhice atingia mais de 40%, situando-se o valor médio desta pensão para as mulheres abaixo do valor de referência estabelecido pelo complemento solidário para idosos/as. Deixa, pois, claro como nas pensões se torna particularmente significativo o *gap* de rendimentos entre mulheres e homens, por comparação com o registado em termos salariais. Daqui decorre uma vulnerabilidade acrescida à pobreza por parte das mulheres mais velhas: 23,5% das mulheres com 65 ou mais anos estavam em risco de pobreza (após transferências sociais), face a 17,5% dos homens do mesmo grupo etário. (Perista e Perista, 2012)

4.5. Síntese: As principais causas do diferencial salarial entre homens e mulheres

Os estudos são unânimes no reconhecimento de que as causas das disparidades salariais entre homens e mulheres são complexas, multifacetadas e não podem ser perspetivadas isoladamente, dado que tendem a estar correlacionadas entre si e refletem as desigualdades de género (transversais a vários domínios).

Em síntese, poderíamos identificar como principais causas:

- O predomínio de representações sociais em torno do género, que moldam as identidades de mulheres e homens, as suas orientações escolares e profissionais, influenciando as expetativas dos agentes económicos e da sociedade em geral em torno dos seus papéis (seja na família, na esfera profissional, na formação ao longo da vida, na comunidade ou na vida política).

- A segregação sexual horizontal do emprego que persiste, sendo que as mulheres tendem a estar concentradas num número mais restrito de ramos de atividade e de profissões, socialmente tipificadas como "femininas", mais desvalorizadas socialmente e pelos agentes económicos e, portanto, menos remuneradas. Esta tipificação decorre de estereótipos de género e dos atributos socialmente associados a mulheres (capacidade de cuidar e de relacionamento interpessoal, de educar, de gerir emoções…) e a homens (vigor, força física, capacidade analítica e estratégica, liderança…).

- A segregação sexual vertical, que se traduz na sobre representação de mulheres nos lugares inferiores das hierarquias, menos remunerados, frequentemente com menor segurança de emprego.

- As assimetrias no domínio do trabalho não pago (doméstico e relativo ao cuidar) que potenciam as dificuldades de articulação trabalho-família, condicionando as opções das

mulheres em termos de regimes de tempos de trabalho (designadamente pelo regime de tempo parcial) e em termos de trajetórias laborais (percursos menos contínuos e marcados por interrupções).

- As dificuldades de articulação trabalho-família são potenciadas pela insuficiência de infraestruturas públicas de apoio às pessoas e às famílias, pelo custo dos serviços e equipamentos privados, pelos seus horários de funcionamento, e, ainda, pela assimetria de género que se verifica no usufruto das licenças parentais e de outras medidas de conciliação dirigidas a mães e pais.

- A escassez de modelos de organização do trabalho inclusivos, orientados para a promoção da igualdade de género e para a articulação entre a esfera profissional e a vida familiar e pessoal.

- A escassez de políticas e práticas de gestão de recursos humanos estratégicas e sensíveis à correção dos enviesamentos de género nas fases de recrutamento/seleção, de definição de postos e trabalho e de análise de funções, de avaliação de desempenho e de recompensas (compreendendo a definição de critérios transparentes inerentes à política de remuneração e de progressão profissional), bem como de desenvolvimento pessoal e integração (incluindo acesso a formação profissional e políticas coerentes de apoio à articulação trabalho-família).

- A persistência de um sistema de relações industriais e de negociação coletiva que não contraria devidamente visões estereotipadas dos papéis de mulheres e de homens no mercado de trabalho e contribui para perpetuar a existência, nos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho, de cláusulas que contêm factores de discriminação indireta das mulheres.

- A persistência de um sistema de remuneração e recompensas que tem resultado em diferentes níveis salariais para mulheres trabalhadoras e homens trabalhadores

5. Recomendações

5.1. Recomendações – Políticas e organismos públicos

A segregação horizontal é um dos principais factores responsáveis pelo diferencial remuneratório entre homens e mulheres. Neste sentido, independentemente das recomendações dirigidas aos atores com intervenção direta no mercado de trabalho, importa sublinhar a importância das políticas para a igualdade, alicerçadas numa orientação compreensiva, coerente e de longo-prazo. O investimento canalizado para a educação para a igualdade contribuirá para opções educativas menos determinadas pelas representações tradicionais em torno do género e, por conseguinte, também para a dessegregação sexual horizontal. Na mesma linha, também a continuidade de políticas tendentes a desconstruir os estereótipos de género, em vários domínios da vida social, contribuirá para essa dessegregação. Para melhor alcançar esta finalidade, há certamente espaço para um maior estreitamento de uma relação cooperação entre o mecanismo governamental para a igualdade (a CIG), a CITE e os parceiros sociais. Há, ainda, *stakeholders* muito relevantes neste percurso, mas que pouco têm sido convocados para um compromisso relativamente à promoção da igualdade de género na esfera laboral e profissional. É o caso das universidades, designadamente das Escolas de Economia e de Gestão, dado que oferecem formação específica em gestão de recursos humanos, avaliação de desempenho e políticas de recompensas. Este é um segmento que tem sido pouco contemplado na abordagem de *gender mainstreaming* e que carece de aproximação estratégica no compromisso com a igualdade de género. Recomenda-se, ainda, a adoção de medidas legislativas que tenham em vista a contratação de pessoas e a promoção de estágios profissionais especificamente para pessoas do sexo menos representado tanto em sectores de atividade (como previsto na RCM n.º 13/2013) como em profissões em que tal condição se verifique. Importa, ainda, que os

Centros de Emprego, aquando do acompanhamento das pessoas desempregadas e do desenho do respetivo programa de formação, tenham presente o objetivo de atenuar a segregação sexual horizontal.

O País contou, nos últimos anos, com um impulso à dessegregação sexual vertical, tornando obrigatória a adoção de planos para a igualdade nas empresas do sector empresarial do Estado e investindo em recomendações às empresas cotadas em bolsa. Esta preocupação está claramente contemplada na Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, destinada a promover, nos sectores público e privado, o aumento da participação efetiva das mulheres nos órgãos de gestão das empresas. E, especificamente no caso da igualdade salarial, a RCM n.º 18/2014 determina que as empresas do sector empresarial do Estado devem promover, de três em três anos, a elaboração de um relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações. Devem também divulgar internamente essa informação e disponibilizá-la no respetivo sítio na Internet. Ainda, na sequência do relatório, devem adotar medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas (a integrar nos planos para a igualdade a cuja elaboração estão obrigadas pela RCM n.º 19/2012).

A questão da sub-representação feminina em lugares de decisão tem sido particularmente considerada nesta abordagem, embora, até ao momento, sem resultados animadores no sector privado. Acresce que muito importa abranger de forma mais determinada as PME, dado que estas representam 79% do emprego no país[12] – em particular aquelas dos sectores de atividade onde o diferencial remuneratório entre homens e mulheres é mais acentuado. A resolução de elaborar e divulgar um relatório anual de boas práticas no âmbito da responsabilidade social das empresas é pertinente (RCM n.º 13/2013), devendo a questão da igualdade salarial entre

[12] ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2014/portugal_pt.pdf

homens e mulheres ser uma matéria particularmente evidenciada. A RCM n.º 18/2014 aprofunda esta tónica por via da recomendação às empresas privadas com mais de 25 trabalhadores/as de elaboração de uma análise quantitativa e qualitativa das diferenças salariais entre homens e mulheres, a qual deve – sempre que tal se justifique – dar origem a uma estratégia de correção das diferenças remuneratórias injustificadas. Neste âmbito, a CITE é chamada a disponibilizar uma ferramenta eletrónica quer apoie as empresas na identificação dos diferenciais remuneratórios entre homens e mulheres que não podem ser explicados por factores objetivos. Sugerimos, todavia, o acompanhamento do número de empresas disponíveis para a realização do diagnóstico, ao mesmo tempo que seria pertinente facultar formação, apoio ao diagnóstico e à definição de uma estratégia de eliminação das disparidades – a qual, pelas razões aqui já evidenciadas, não podem ocorrer à margem de um plano mais abrangente para a igualdade entre mulheres e homens. Aguarda-se que a atual medida n.º 41 do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017 (RCM n.º 103/2013) possa, a este nível, produzir resultados mais consequentes que as medidas contempladas em Planos anteriores. Essa medida prevê o reforço da implementação de planos para a igualdade junto das empresas do sector privado, assim como a respetiva monitorização. As recomendações que aqui elaboramos procuram reforçar, junto dos parceiros sociais, a pertinência e a urgência da mesma. É ainda de sublinhar a dimensão inovadora da medida n.º 43 do referido Plano, que prevê a consideração da representatividade de mulheres nos conselhos de administração das empresas como critério de desempate na seleção de projetos de empresas que concorram a fundos de política de coesão.[13] Recentemente, já em 2015, foi anunciado que outro critério a ter em conta é a maior igualdade salarial entre homens e mulheres que desempenham funções idênticas na mesma

[13] Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), Fundo Social Europeu (FSE) e Fundo de Coesão.

empresa[14]. Especificava-se, neste caso, as candidaturas que tenham lugar no âmbito do Portugal 2020 (sucessor do Quadro de Referência Estratégico Nacional- QREN).

Nos apoios que o Portugal 2020 venha a disponibilizar com vista à elaboração e implementação de planos para a igualdade nas empresas e outras entidades empregadoras, deveria ser requisito destes planos que contemplassem medidas de combate à dessegregação profissional e à discriminação salarial, bem como medidas de promoção do acesso de mulheres a cargos de alta direção. As recomendações que aqui elaboramos, destinadas aos parceiros sociais, poderiam também contar com o apoio financeiro do novo Programa de financiamento. Uma outra medida de incentivo às empresas a equacionar seria a redução da TSU para as empresas que demonstrem que reduziram as disparidades salariais entre os seus trabalhadores e as suas trabalhadoras. (Estas possibilidade foram, aliás, antes aventadas pela CITE, durante uma entrevista à sua Presidente, no âmbito da preparação do documento português de comentário aos *Equal Pay Days* – Casaca, 2013a).

Retomando a Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014, pese embora a salvaguarda da importância da articulação entre a vida profissional e a vida pessoal familiar, alertamos para a ambiguidade contida em incentivos que passem pelos horários flexíveis e pelo recurso o trabalho a tempo parcial. O recurso à flexibilidade de tempo de trabalho não é indiferente ao peso das representações tradicionais em torno dos papéis género. O aumento do trabalho a tempo parcial na Europa tem estado associado a uma recomposição da segregação sexual no mercado de trabalho, reforçando o papel acessório dos homens na esfera familiar, a intensificação do trabalho não pago a cargo das mulheres, as assimetrias salariais (*gender pay gap)* em desfavor daquelas, as menores oportunidades de progressão e de acesso a formação

[14] http://www.publico.pt/economia/noticia/numero-de-mulheres-na-gestao-das-empresas-e-criterio-de-desempate-para-fundos-europeus-1681565

profissional, a reprodução de estereótipos de género e as discriminações que estes (re)produzem (Casaca, 2012, 2013a)[15].

A componente inspetiva deveria ser desenvolvida, envolvendo o aprofundamento da formação de inspetores/as do trabalho em torno de matérias relativas à discriminação salarial em função do género. A CITE assume, neste âmbito, um papel fundamental de estreitamento da cooperação com a Autoridade para as Condições de Trabalho. Na linha das Resoluções da Assembleia da República n.ºs 45 e 46/2013, seria de assegurar a concretização de um plano conjunto de combate às discriminações salariais diretas e indiretas, a implementar como prioridade de ação inspetiva e punitiva.

Além disso, não podemos deixar de sublinhar que os dados dos Quadros de Pessoal sobre as remunerações e os ganhos médios de homens e de mulheres são comunicados à ACT. Importaria, a nosso ver, garantir que as empresas onde se verifique um diferencial não objetivamente justificado (parcela de discriminação em função do género) poderiam, a partir destes dados, ser alvo de uma abordagem mais pró-ativa que compreendesse a componente pedagógica, num primeiro momento (recomendação de adoção de um plano para a igualdade), o devido acompanhamento (dimensão inspetiva), e eventual punição posterior (aplicação de sanção em situação de não adoção de medidas concretas), na linha do previsto no Código do Trabalho – Artigo 31.º - Igualdade de condições de trabalho.

Sugerimos noutro contexto (Casaca, 2013a), a propósito da avaliação do Dia que evoca a Igualdade Salarial (*Equal Pay Day*), a criação de uma *task-force* coordenada conjuntamente pela CIG e pela CITE, mas que contasse com o empenhamento público ao mais alto nível da Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade (Ministério da Presidência e

[15] Veja-se, por exemplo, o relatório recente da Comissão Europeia: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_brochure_2013_final_en.pdf

dos Assuntos Parlamentares), Ministério da Economia e do Ministério da Solidariedade, do Emprego e da Segurança Social. Essa equipa de trabalho deveria integrar os organismos oficiais responsáveis pela recolha e análise de dados estatísticos (INE, GEE/ME) a ACT, parceiros sociais, a OIT, coordenadores/as de cursos e pós-graduações em GRH e especialistas (peritas e peritos) na matéria. O objetivo seria consensualizar a melhor metodologia de aferição das disparidades remuneratórias entre homens e mulheres, debate em torno da evolução do mesmo – incluindo do relatório anual sobre diferenciações salariais por ramos de atividade -, estratégias coordenadas de eliminação das parcelas desses diferenciais que escapem a razões objetivas (parcela de discriminação em função do género), assim como da respetiva monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.

Não podemos deixar de fazer referência à importância de legislação específica sobre igualdade salarial. A este respeito, o exemplo da Bélgica poderia ser estudado, dado que a Lei Contra o Diferencial Salarial entre Homens e Mulheres, de 22 de Abril de 2012[16], introduziu medidas muito concretas para monitorizar o diferencial remuneratório entre homens e mulheres ao nível das empresas e por ramo de atividade. As empresas elaboram um diagnóstico anual das diferenças remuneratórias e dos custos laborais, que é enviado ao banco nacional e, depois, disponibilizado publicamente. As empresas com mais de 50 trabalhadores/as estão obrigadas a proceder a uma análise comparativa da estrutura salarial das mulheres e dos homens trabalhadoras/es e a reportar bianualmente o respetivo relatório. Em caso de diferencial não objetivamente justificável, estão ainda obrigadas a elaborar um plano de ação para o eliminar.

A França apresenta também uma experiência interessante, com algumas características semelhantes. O Código do Trabalho Francês (ART. L. 2323-57) prevê que as empresas,

[16] Consultar:
http://www.ejustice.just.fgoverbe/mopdf/2012/08/28_1.pdf

anualmente, devem elaborar um relatório de situação comparada (*Rapport de Situation Comparée, RSC*) das condições gerais do trabalho e da formação dos homens e das mulheres. O objetivo deste relatório é o de conhecer em concreto a realidade salarial comparada em cada empresa e sector, e, assim, permitir que os parceiros sociais, ao nível da contratação coletiva, possam definir metas de melhoria nesta área. Por outro lado, a entidade empregadora, ao identificar e analisar a situação de homens e mulheres em sua empresa, ganha consciência sobre eventuais desigualdades que até aí desconhecia ou negava e deverá definir ações de correção. O RSC é entendido como um elemento essencial de diagnóstico para as negociações coletivas sobre a igualdade salarial e profissional. A lei determina procedimentos e obrigações em termos do reporte de informação do RSC, e da respetiva discussão, junto de entidades públicas e de parceiros sociais, de acordo com a dimensão da empresa. Contempla, ainda, sanções financeiras para as empresas que não tenham um plano de combate às desigualdades salariais. Este plano é negociado de forma tripartida. Foram disponibilizados pelo Ministério do Trabalho Francês um guia, que fornece instrumentos de apoio às empresas para realização do seu RSC.

A considerar seriam, também, os exemplos da Finlândia, Noruega e Lituânia, onde têm sido implementadas as designadas *special pay policies*, dirigidas ao aumento dos salários em ramos de atividade muito feminizados, nomeadamente no que respeita a emprego no sector público.

Para um combate efetivo ao diferencial remuneratório entre homens e mulheres, entendemos, em qualquer caso, ser muito importante uma disposição legal específica sobre Igualdade Salarial que, além das medidas concretas tendentes à superação das desigualdades salariais, estabeleça critérios objetivos para determinar o valor do trabalho e, logo, o que é trabalho de valor igual. A eficácia da implementação da Lei depende, porém, da capacidade de em sede

de negociação coletiva serem afinados e ajustados esses critérios em função das especificidades dos ramos de atividade e das empresas que os integram (matéria desenvolvida no ponto seguinte).

Um aspeto essencial a equacionar e discutir, numa lógica de diálogo social, em relação a estas disposições legais seria o da voluntariedade versus obrigatoriedade da respetiva aplicação por parte das empresas. Reflexão similar deverá ter lugar, no âmbito do reforço da ação inspetiva neste domínio, em relação à vertente punitiva do trabalho da ACT. Mediante o estabelecimento de obrigação legal de as empresas reduzirem/eliminarem as disparidades detetadas num prazo a definir, uma vez aferida a existência de desigualdades salariais, correspondentes a contraordenação, uma vez passado esse prazo, poderá haver lugar à aplicação de coimas por parte da ACT.

A estratégia política integrada para a redução/eliminação da discriminação salarial em função do género que aqui se esboça, em traços gerais, deveria ser suportada pela disponibilização e disseminação alargada de informação relevante. Tal pode contribuir não só para criar uma maior consciência sobre a extensão e gravidade do problema, mas também para divulgar instrumentos e metodologias de combate ao mesmo. A criação, manutenção e atualização permanente de um portal na Internet sobre igualdade salarial pode constituir um instrumento importante neste domínio. Sugerimos, pois, que, à semelhança do que já foi ensaiado noutros contextos, nomeadamente na Bélgica, este portal seja criado em Portugal, e que este seja estruturado, designadamente, em torno dos seguintes conteúdos: legislação e jurisprudência; estudos; instrumentos de formação; metodologias de intervenção; práticas promissoras, quer ao nível das políticas públicas, quer ao nível das empresas e outras entidades empregadoras. No âmbito do portal, poderia ainda ser criado um fórum de discussão sobre igualdade salarial entre mulheres e homens.

5.1.1. Entidades de recolha e tratamento de dados estatísticos

A monitorização da redução dos diferenciais salariais requer, como pré-condição, a disponibilização de dados sobre as remunerações médias e os ganhos médios mais atualizados. Recomenda-se, assim, que a informação relativa aos Quadros de Pessoal fique disponível no primeiro trimestre do ano civil subsequente à respetiva recolha. O *Relatório sobre diferenciações salariais por ramos de atividade*, aprovado na RCM n.º 13/2013, deveria ser divulgado durante o primeiro semestre desse ano. Decorreriam daqui três momentos cruciais: um primeiro *draft* deveria ser analisado e discutido em sede da *task-force* anteriormente sugerida, a fim de integrar uma secção de recomendações a todos os *stakeholders* relevantes; discussão, na fase seguinte, em sede de concertação social da última versão do relatório; envio do documento pela coordenação da *task-force* a todos os actores identificados como relevantes. Seria uma forma de suscitar o debate na concertação social sobre o relatório referente às diferenciações salariais por ramos de atividade (no cumprimento da RCM n.º 18/2014), numa periodicidade anual.

Há espaço para o aperfeiçoamento do método de cálculo do diferencial salarial entre homens e mulheres. O método de decomposição de Oaxaca (ver ponto 4.4) tem permitido evidenciar qual a parcela desse diferencial que não é explicada por factores objetivos (nível de qualificação, experiência profissional, antiguidade) e que indicia discriminação, bem como há estudos que dão conta da mais-valia de outros métodos (Bastos, Leão e Passos, 2004; González, Santos e Santos, 2008; González, Santos e Santos, 2009). Seria, ainda, importante filtrar o impacto de várias variáveis na distribuição de remunerações e ganhos de mulheres e homens: regime de tempo de trabalho, contrato de trabalho, antiguidade, escolaridade, nível de qualificação, idade, ramo de atividade, dimensão da empresa e zona geográfica. Estudos recentes têm também evidenciado as vantagens da regressão quantílica, que parece permitir ultrapassar os enviesamentos e distorções inerentes ao cálculo da média em benefício da

demonstração do diferencial na distribuição de rendimentos (remunerações e ganhos) (Figueiredo e Fontainha, 2015).

A partir do *I Relatório sobre diferenciações salariais por ramos de atividade,* é possível uma breve demonstração da necessidade de aprimorar a fórmula de cálculo do *gap* salarial em geral e por sector de atividade. Observemos, a título ilustrativo, em pormenor um dos sectores em que o diferencial relativo à remuneração média desfavorece (segundo o Relatório) os homens – a indústria do tabaco (CAE12) -, que emprega 455 trabalhadores/as (363 homens e 92 mulheres). Aqui, é-nos apresentada a existência de um *gap* de -1,37, facto que causa imediatamente perplexidade: o quadro respetivo demonstra que as mulheres auferem menos que os homens em todos os níveis de qualificação, à exceção do nível "profissionais semiqualificados"/as e, naquele escalão de qualificação, há apenas três trabalhadores/as: dois homens e uma mulher. No entanto, o cálculo efetuado, ao não ponderar o enviesamento decorrente da diferente representação de mulheres e homens ao longo da estrutura de qualificações, não ponderou (corrigiu) estatisticamente esta particularidade que distorceu o cálculo apresentado: apenas uma mulher aufere uma remuneração média superior aos seus pares do sexo masculino, mas é assumido que o diferencial das remunerações médias desfavorece os homens.

Acresce que, ao observar apenas as pessoas que trabalham a tempo completo, o Relatório em análise não apreende um dos vetores que mais pode determinar o diferencial remuneratório entre homens e mulheres: o regime de trabalho a tempo parcial. Recomendamos que futuramente o cálculo do diferencial remuneratório tenha em conta todos/as os/as trabalhadores/as por conta de outrem cuja situação laboral esteja refletida nos Quadros de Pessoal. O facto de, em alguns ramos de atividade (sete), os ganhos serem inferiores às remunerações médias causa também perplexidade e as razões devem ser perscrutadas. Sugerimos, ainda, que a análise desagregada por ramos de atividade seja antecedida por uma

apresentação de dados sobre o diferencial remuneratório entre homens e mulheres (remunerações e ganhos médios) no conjunto da atividade económica abrangida pelos Quadros de Pessoal, desagregada pelas variáveis que são consideradas na análise por ramo.

No documento que apresenta as conclusões do Conselho da União Europeia, de 6 de Dezembro de 2010, em torno do reforço do compromisso com a redução/eliminação do diferencial salarial entre homens e mulheres e da revisão da implementação da Plataforma de Ação de Pequim, pode ser verificado o conjunto de indicadores[17]. A sua apresentação visa uma análise mais compreensiva do diferencial nos diferentes países da União Europeia. A cooperação entre os principais institutos responsáveis pela recolha de dados em Portugal (INE, GEE/ME), especificamente para a recolha e tratamento de dados relativos ao *gender pay gap*, poderia permitir o aperfeiçoamento da monitorização do fenómeno[18]. Complementarmente, importaria garantir que as estatísticas da segurança social disponibilizem informação suficientemente desagregada, nomeadamente por sexo, para permitir aferir e monitorizar os efeitos do diferencial salarial entre homens e mulheres ao longo do curso de vida, e em particular na velhice. Esta colaboração poderia ser potenciada pela criação da *task-force* previamente sugerida.

[17] Council of the European Union (2010).
Pode ser consultado aqui:
http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/118229.pdf

[18] O próprio Relatório Único (instrumento de recolha anual de informação sobre a atividade social da empresa) poderia ser um instrumento útil, desde que passe a desagregar a informação relativa às retribuições de mulheres e homens em cada empresa de forma sistemática.

5.2. Recomendações – Parceiros sociais

Os parceiros sociais têm um papel fundamental no combate ao diferencial salarial, designadamente no que toca à parcela de discriminação – i.e., aquela componente que não resulta de características individuais distintas associadas à escolaridade, experiência profissional ou antiguidade (ver ponto 4.4). Neste âmbito, a negociação coletiva é crucial, dado que as categorias profissionais, os conteúdos funcionais e as remunerações são matérias cobertas pela mesma.

Retomando a importância da negociação coletiva, notamos que, além da pronúncia sobre novos contratos coletivos de trabalho, que a CITE tem formulado, importaria rever todos os contratos coletivos em vigor de modo a identificar cláusulas discriminatórias em função do género, nomeadamente ao nível da discriminação indireta, e que podem contribuir para o diferencial remuneratório entre homens e mulheres (Ramalho, 2007). É de recordar que houve, no passado, uma estrutura que teve como finalidade esta análise e revisão: tratou-se do Observatório para a Igualdade de Oportunidades na Negociação Coletiva, criado no âmbito da CITE pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2007 e em funcionamento até 2003.

Afigura-se, neste domínio, essencial a formação em igualdade de género de negociadoras e negociadoras sociais, nomeadamente no sentido do reforço de competências em matéria de discriminação indireta, na linha do projeto Leonardo da Vinci "A Igualdade de Oportunidades no Diálogo social", que a CITE promoveu no início da primeira década de 2000.

Recomenda-se que, em sede de concertação social, seja estabelecido um acordo tripartido para a eliminação das disparidades salariais entre homens e mulheres. Deste deve constar o compromisso com a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens, nas remunerações médias e nos ganhos médios, em todos os ramos de atividade, por via da

determinação de trabalho de valor igual e da definição de critérios que o permitam aferir em função das especificidades dos ramos de atividade e das empresas.

Apesar de subescrevermos o imperativo de reduzir o diferencial remuneratório em todos os ramos de atividade, consideramos que uma abordagem faseada pode estrategicamente produzir resultados mais satisfatórios. Considerando que anteriormente propusemos que, num registo anual, a matéria fosse debatida em sede de concertação social, poderiam ser identificados pela *task-force* um conjunto de ramos em relação aos quais a intervenção específica deveria ser negociada no ano civil subsequente. Atendendo aos resultados permitidos pelo I Relatório (ver Quadro 1), há dezassete ramos a merecer atenção prioritária, na medida em que os diferenciais salariais entre homens e mulheres são significativamente superiores à média nacional nos níveis de ensino superior e/ou na categoria de quadros superiores[19]. De entre estes, sublinhamos a premência de intervenção nos seguintes ramos de atividade:

- Indústrias alimentares;
- Transportes aéreos;
- Agências de viagem, operadores turísticos, outros serviços de reservas e atividades relacionadas;
- Atividades desportivas, de diversão e recreativas.

Notamos, todavia, que a categoria analítica "nível de qualificação" é bastante opaca e não permite comprovar adequadamente a existência de enviesamentos em função do género, pelo que importa a um nível sectorial e em cada empresa detalhar de forma compreensiva estas categorias.

[19] Recordamos que, pela limitações metodológicas apontadas no capítulo 5.1.1, não se afigura suficientemente robusta uma análise comparada dos diferenciais salariais ali apresentados por ramos de atividade.

Como já referido, o conceito de "trabalho de valor igual" incorpora não só o trabalho idêntico realizado por mulheres e homens com igual ou equivalente nível de qualificação e condições de trabalho, como o trabalho que, embora não necessariamente idêntico, tenha igual valor e, portanto, tenha de ser recompensado em conformidade com esse igual valor (Oelz, Olney e Tomei, 2013). É para um trabalho conjunto, em parceria, que importa conseguir o empenhamento dos parceiros sociais.

Sugerimos, assim, que, se proceda a:

Passo 1 – Criação de um Grupo de Trabalho Sectorial para a Igualdade de Género (por ramo de atividade)

O Grupo de Trabalho Sectorial para a Igualdade de Género será responsável pela elaboração, implementação e monitorização de um plano sectorial para a igualdade de género. O combate às desigualdades salariais entre mulheres e homens deverá ser um dos seus objetivos prioritários. Cabe-lhe definir a calendarização, os recursos financeiros e humanos necessários ao bom desenvolvimento do Plano. Os membros do Grupo deverão ter conhecimento exaustivo dos ramos de atividade respetivos, além de formação em igualdade de género e competências específicas, em termos de metodologias e instrumentos de intervenção, neste domínio. Este Grupo deverá ter uma participação equilibrada de mulheres e de homens. Deverá também ter uma composição tripartida, sendo composto por representantes das associações patronais e sindicais de nível sectorial. Sugere-se, ainda, que se procure integrar peritas/os em igualdade de género nas empresas/organizações.

Passo 2 – Diagnóstico: inventariação das profissões estratégicas (para o sector) com maior predominância do sexo masculino e do sexo feminino.

Nesta fase, a partir dos dados *I Relatório sobre diferenciações salariais por ramos de atividade*, deve ser recolhida informação complementar e pormenorizada sobre o ramo de atividade. Sugere-se, para o efeito, a realização de um inquérito a dirigentes e delegados/sindicais e de entrevistas semiestruturadas a gestores/as e a gestores/as de recursos humanos, de modo a identificar as necessidades, os constrangimentos e as potencialidades do sector (CGTP-IN *et al.*, 2008). Esta etapa compreende, ainda, a conceção e aplicação de um questionário a uma amostra de trabalhadoras e trabalhadores dos postos de trabalho estratégicos do sector, tanto daqueles predominantemente masculinos como daqueles com mais representação do sexo feminino.

Passo 3 – Identificação de empresas e criação de um Grupo e Trabalho para a Igualdade de Género (empresa)

Esta etapa, que pode ser concomitante com o Passo 1, compreende a identificação das empresas do ramo de atividade onde será concretizado o diagnóstico conducente a um Plano para a Igualdade. Para o efeito, será criado um Grupo para a Igualdade de Género em cada empresa, que deverá integrar membros da administração/gestão de topo das empresas, das chefias intermédias, dos trabalhadores e das trabalhadoras e suas estruturas representativas. Será responsável pela elaboração, implementação e monitorização do plano de intervenção, em articulação com o Grupo sectorial. A sua composição e estrutura dependem, obviamente, da dimensão da empresa.

Passo 4 - Análise do conteúdo dos postos de trabalho mais ocupados por mulheres e por homens no ramo de atividade e empresa, e sua comparação, por via da definição de uma metodologia que permita estabelecer critérios de valoração sem enviesamentos em função do género.

Esta etapa deve permitir a caracterização e a comparação dos postos de trabalho predominantemente masculinos e femininos. De acordo com os Guias já elaborados (CGTP-IN *et al*., 2008; Chicha, 2011; Oelz, Olney e Tomei, 2013), um dos procedimentos possíveis passa pela adoção do método analítico que permite comparar o valor relativo entre postos de trabalho. Consiste na decomposição dos postos de trabalho em factores (qualificações/competências; responsabilidade, esforço e condições de trabalho) e, depois, em subfactores (ver Quadro 2).

Quadro 2 – Factores e subfactores de análise do conteúdo dos postos de trabalho

	Sub-factores (ordem pela qual surgem no questionário)	Nº Níveis
Competências	1. Habilitações Escolares	4
	2. Formação Profissional	4
	3. Experiência Profissional	4
	4. Segurança e Higiene Alimentar (SHA)	5
	5. Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC)	3
	6. Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST)	4
	7. Línguas Estrangeiras	4
	8. Gestão de Conflitos	4
	9. Comunicação	5
	10. Habilidade Manual	5
	11. Agilidade Corporal	3
	12. Rapidez de Execução	3
	13. Criatividade	3
Responsabilidades	1. Segurança e Saúde de Pessoas	4
	2. Direcção/Chefia	4
	3. Cooperação	3
	4. Preparação do Trabalho	3
	5. Produtos, Equipamentos e Materiais	4
	6. Métodos e Processos de Trabalho	4
	7. Documentos e Dinheiro	4
	8. Gestão de Stocks	4

Esforços	1. Posições Corporais	5
	2. Movimentos Repetitivos	5
	3. Posturas	4
	4. Levantamento e Transporte de Pesos	5
	5. Atenção	2
	6. Gestão de Imponderáveis	5
	7. Interrupções	4
Condições de Trabalho	1. Ruído	4
	2. Iluminação	4
	3. Ambiente Térmico	5
	4. Vapores, Gases e Produtos Tóxicos	4
	5. Trabalho ao Fim-de-Semana	3
	6. Horário Repartido	3
	7. Trabalho Nocturno	3
	8. Ritmos de Trabalho	5
	9. Riscos de Acidentes e Doenças Relacionadas com o Trabalho	5

Fonte: CGTP-IN *et al*. (2008: 58).

Num momento seguinte, procede-se à atribuição de níveis aos vários subfactores, permitindo o estabelecimento de uma escala e a respetiva mensuração com valores/pontos (Passo 5). O Quadro 3 reflete essa primeira ponderação para cada subfactor, por níveis, procurando corrigir os enviesamentos de género. Damos o seguinte exemplo dessa correção: por força da depreciação do trabalho realizado essencialmente por mulheres, o esforço físico despendido para posicionar pessoas acamadas tende a ser subvalorizado relativamente ao esforço físico necessário para a manipulação de cargas e equipamentos (associado a postos de trabalho predominantemente preenchidos por homens). A aplicação do método analítico ao factor esforço, subfactor 4 – Levantamento e Transporte de Pesos, permite definir cinco níveis que atribuem igual valor ao esforço muscular requerido para o levantamento e/ou transportes de pesos – seja este relativo a pessoas e/ou máquinas (ou outros).

Quadro 3 – Escala de níveis atribuídos ao subfactor "Levantamento e Transporte de Pesos"

Nível 1	Não requer levantamento e transporte de pesos	<10 kg	10 a 20 Kg
Nível 2	Levantamento e/ou transporte de pesos contínuo, com ajuda (pessoas e/ou máquinas) descontínuo com ajuda	<10 kg	10 a 20 Kg
Nível 3	Levantamento e/ou transporte de pesos contínuo, com ajuda (pessoas e/ou máquinas) contínuo com ajuda	<10 kg	10 a 20 Kg
Nível 4	Levantamento e/ou transporte de pesos contínuo, com ajuda (pessoas e/ou máquinas) descontínuo sem ajuda	<10 kg	10 a 20 Kg
Nível 5	Levantamento e/ou transporte de pesos contínuo, com ajuda (pessoas e/ou máquinas) contínuo sem ajuda	<10 kg	10 a 20 Kg

Fonte: CGTP-IN *et al*. (2008: 68).

Passo 5 – Diagnóstico: inventariação dos postos de trabalho e recolha de informações para avaliação do valor do trabalho realizado por mulheres e homens

Nesta fase, procede-se à inventariação de todos os postos de trabalho de cada empresa. Seguindo a metodologia previamente definida, trata-se agora de recolher informações relativas ao conteúdo de cada um dos postos de trabalho ali existentes. Os guias de apoio já desenvolvidos recomendam a elaboração de um questionário (e do respetivo pré-teste) que tenha em conta os factores e os subfactores definidos com base na informação recolhida para o sector, o qual deve ser complementado com entrevistas semiestruturadas e observação dos postos de trabalho (CGTP-IN *et al*., 2008; Chicha, 2011; Oelz, Olney e Tomei, 2013). A propósito da conceção dos instrumentos de recolha de informação, importa também sugerir a integração de elementos normalmente exigidos pelos postos de trabalho tipicamente femininos - e frequentemente não considerados no contexto de modelos de organização do trabalho e de negociação coletiva pouco sensíveis à igualdade de género (ver Quadro 4).

Quadro 4 – Elementos inerentes aos postos de trabalho frequentemente esquecidos

Competências

- Competências em matéria de relações interpessoais necessárias para trabalhar com crianças ou adultos, cujos problemas exigem uma certa sensibilidade e uma comunicação eficaz a vários níveis
- Capacidade para fazer funcionar e manter diversos tipos de aparelhos: fotocopiadoras, computadores, material de fabricação, material de embalagem, equipamento de diagnóstico e de vigilância
- Destreza manual necessária para aplicar injecções, dactilografar, montar peças, utilizar máquinas de costura, fazer massagens terapêuticas
- Redigir cartas a pedido de terceiros, redigir actas, rever documentos redigidos por outras pessoas
- Elaborar e manter sistemas de arquivo
- Paginação de relatórios ou de apresentações gráficas

Esforços

- Concentração durante longos períodos de tempo diante de um ecrã de computador
- Trabalhar simultaneamente para várias pessoas ou serviços com prazos diferentes
- Dar apoio psicológico ou emocional a doentes ou crianças
- Ser interlocutor/a de pessoas agressivas, perturbadas ou irracionais
- Executar tarefas que supõem a colaboração de outras pessoas sem que por isso exista qualquer autoridade ou poder sobre estas
- Executar várias tarefas simultaneamente
- Erguer crianças que se agitam ou pessoas frágeis, como doentes ou idosos
- Trabalhar em posturas desconfortáveis, utilizar repetidamente um reduzido número de músculos, permanecer na mesma posição durante longos períodos de tempo

Responsabilidades

- Proteger o carácter confidencial de informações sensíveis relativas, por exemplo, a possíveis despedimentos, salários individuais, prémios, faltas por doença, números de vendas
- Organizar a logística de reuniões ou conferências. Cuidados a prestar a doentes, crianças, ou pessoas idosas
- Formar e orientar pessoal recém contratado
- Coordenar o trabalho e ocupar-se nomeadamente dos horários, dos processos e do material de produção, dos fornecimentos

Condições de trabalho

- Tensão causada pelo ruído numa área de trabalho aberta ou num escritório com uma elevada taxa de ocupação
- Exposição a doenças
- Tensão causada pela recepção de queixas de clientes
- Monotonia das tarefas
- Horários de trabalho irregulares ou imprevisíveis
- Tensão causada por exigências de trabalho múltiplas e frequentemente imprevisíveis
- Exposição a produtos irritantes ou perigosos para a saúde, como produtos de limpeza

Fonte: Chicha (2011: 49-50)

Importa ponderar corretamente os factores de avaliação através da atribuição de pontos (de um valor numérico) a cada factor, subfactor e respetivos níveis, para cada de cada posto de trabalho. Esta atribuição não só deve afastar qualquer enviesamento em função do género, como filtrar a importância dos factores e subfactores no sucesso organizacional e do ramo de atividade (CGTP-IN *et al.*, 2008: 27). Esta metodologia permitirá, cumulativamente, avaliar em que medida dois postos de trabalhos classificados de modo diferente têm, ou não, igual valor (Oelz, Olney e Tomei, 2013).

A informação detalhada sobre como proceder à mensuração e comparação dos postos de trabalho pode ser encontrada em Chicha (2011: 57-81; ver também CGTP-IN *et al.*, 2008: 27-31). Convirá, nesse fase, verificar se:

"• A atribuição de pontos por factor e por subfactor reflete a importância relativa de cada um deles para a missão do sector.

• O número de níveis por subfactor reflecte bem as diferenças entre os postos de trabalho.

• As escalas dos subfactores não são ambíguas, não se sobrepõem e não são descontínuas.

• A divisão entre os níveis não tem qualquer impacto discriminatório sobre os postos de predominância feminina.

• O número de níveis por subfactor não tem qualquer impacto discriminatório sobre os postos de predominância feminina.

• Foi construída uma grelha de ponderação que sintetiza o resultado do processo de ponderação." (CGTP-IN *et al.*, 2008: 29).

Passo 6 – Diagnóstico das diferenças salariais (remunerações de base e ganhos médios) na empresa, em função dos postos de trabalho

Com base na análise de resultados decorrente do Passo 5, procede-se à observação complementar das grelhas salariais (remunerações de base e ganhos médios). É então provável que sejam sugeridas alterações de modo a fazer refletir a remuneração igual para situações de trabalho de valor igual (Passo 7). Recordamos que o "Exercício de Autorreflexão de Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres nas Empresas", disponibilizado no sítio da CITE na Internet, poderá constituir uma ferramenta de apoio relevante para este diagnóstico.

Sugerimos, ainda, a utilização de listas de controlo (ou *checklists*) que facilitem o controlo dos procedimentos a adotar em cada um dos passos. A título de exemplo, reproduzimos abaixo a lista de controlo proposta pela Organização Internacional do Trabalho (Chicha, 2011) aplicável à identificação dos postos de trabalho.[20]

[20] Outros exemplos de listas de controlo em relação a diferentes passos poderão ser consultados nesta mesma publicação.

Lista de controlo

- ❑ Foram incluídos no programa todos os postos de trabalho da empresa?
- ❑ Foi verificado se uma mesma designação não reúne lugares cujas funções ou qualificações são diferentes?
- ❑ Foi verificado se postos de trabalho semelhantes não se encontram classificados com duas denominações distintas?
- ❑ Foram identificados postos de predominância feminina e postos de predominância masculina?
- ❑ Os critérios utilizados para determinar a predominância são multidimensionais?
- ❑ Os efectivos dos postos de predominância incluem todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras da empresa, quer estejam a tempo completo ou a tempo parcial, numa situação de contrato de trabalho sem termo ou a termo?
- ❑ Nas empresas onde não existe qualquer elemento masculino de comparação, analisaram-se as opções possíveis para colocar em prática a igualdade salarial?

Se uma destas questões tiver resposta negativa, será necessário analisar as respectivas razões e, na ausência de uma explicação satisfatória, é preferível alterar a decisão.

Passo 7 - Uma vez estimadas as diferenças salariais entre postos de trabalho com o mesmo valor, as empresas deverão proceder às correções e ajustamentos necessários, sempre que identificados enviesamentos em função do género.

Além da eventual revisão das grelhas salariais, também pode ser identificada a necessidade de redefinir formalmente o descritivo funcional, contemplado agora os elementos desocultados por via do método de análise que corrigiu os tradicionais enviesamentos em função do género.

Passo 8 – O passo anterior deve ser integrado e consolidado através da adoção de políticas de recursos humanos coerentes e ajustadas à igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens em todas as fases: recrutamento/seleção; contratação, integração e retenção (inclui as políticas de articulação trabalho-família); desenvolvimento (oportunidades de formação e de progressão na carreira); avaliação e recompensas (elaboração de grelhas de avaliação de desempenho objetivos e isentos de enviesamentos de género que permitam atenuar o acentuado diferencial que se verifica nos ganhos médios, sua discussão com os trabalhadores e trabalhadoras, seus/suas representantes, e respetiva transparente divulgação).

Como aqui referido, as causas das desigualdades salariais são multifacetadas; por conseguinte, não obstante uma intervenção particularmente focada na eliminação dos diferenciais remuneratórios, importa que estas e outras políticas sejam enquadradas pela existência de um Plano para a Igualdade de Mulheres e de Homens.

Sugerimos que a definição e implementação de medidas de apoio à articulação do trabalho com a vida familiar e pessoal seja objeto de atenção específica. Sendo inegável a importância deste tipo de medidas para a promoção da igualdade de género, tem sido demonstrado que algumas destas podem ter efeitos não desejados ao nível da redução das desigualdades em função do género. Consideremos, por exemplo, o alargamento da duração das licenças parentais ou a introdução de trabalho a tempo parcial; uma vez que são as mulheres quem

quase exclusivamente usufrui de medidas deste tipo, estas correm o risco de se constituírem como “armadilhas” que dificultam o acesso das mulheres a categorias profissionais mais remuneradas e a sua progressão, logo, tendo efeitos negativos no diferencial salarial em função do género.

Para que a metodologia de intervenção aqui proposta seja bem conseguida, importa, desde o início, garantir um clima de cooperação e diálogo social com os sindicatos e as comissões de trabalhadores e trabalhadoras, que possa potenciar a sua mobilização efetiva e ser um motor eficaz das mudanças preconizadas. Uma forma de conseguir consolidar a cooperação do sector empresarial passa pela evidenciação das vantagens da igualdade salarial, e que podem ser quantificadas e objetivadas.

O principal benefício é, efetivamente, a consagração do direito à igualdade salarial e a possibilidade de as trabalhadoras (fundamentalmente) verem o seu trabalho reconhecido, valorizado e justamente recompensado (Chicha, 2011). Para além das vantagens enunciadas no Quadro abaixo (Quadro 5), há que ponderar a melhoria da imagem externa das empresas que garantam a igualdade salarial entre homens e mulheres, e dos efeitos positivos daí decorrentes para a sua posição no mercado, bem como do clima interno – tanto por via da qualidade das relações laborais, como do aumento da perceção de justiça, do respeito pela dignidade do trabalho, e do aumento satisfação e da motivação das trabalhadoras e dos trabalhadores. No que diz respeito à imagem externa, há que considerar a possibilidade de as referidas empresas poderem apresentar a sua candidatura ao Prémio Igualdade é Qualidade, prestigiando-se pelo reconhecimento de boas práticas e prestigiando o próprio prémio.

Quadro 5 - Síntese das vantagens da igualdade salarial

VANTAGENS	INDICADORES
Melhoria das práticas em matéria de gestão dos recursos humanos	
Maior eficácia nas práticas de pessoal	Redução do tempo dedicado ao recrutamento por parte dos funcionários e das funcionárias responsáveis
Maior eficácia da formação contínua	Maior produtividade e qualidade do trabalho
Maior manutenção no posto de trabalho dos novos funcionários e das novas funcionárias no termo do respectivo período experimental e	Redução consecutiva dos custos de recrutamento e de formação.
Coerência da política de remuneração e harmonização da estrutura salarial em função do valor dos postos de trabalho	Melhor gestão da remuneração: economias de tempo por parte do pessoal afecto à gestão do sistema de remunerações Repartição mais eficaz da massa salarial entre as diversas funções
As competências subavaliadas das trabalhadoras são postas em evidência	
Melhoria da qualidade dos produtos e serviços	Diminuição das taxas de erros ou de reclamações dos clientes e das clientes
Melhor percepção da igualdade na organização e melhoria das relações de trabalho	
Maior satisfação e reforço da ligação à organização	Diminuição da taxa de rotatividade dos efectivos, do absentismo e dos respectivos custos
Maior rapidez na resolução de queixas ou conflitos	Diminuição do tempo consagrado à resolução de conflitos
Menor frequência de conflitos	Diminuição do tempo consagrado à resolução de conflitos
Efeitos sobre a reputação e a atractividade da organização	
Diminuição dos custos de recrutamento de pessoal qualificado	% de tempo consagrado à procura de candidatos qualificados, sobretudo nas profissões de maior procura
Redução da duração das vagas em determinados lugares	Valor dos atrasos na produção ou dos contratos perdidos

Fonte: Chicha (2011: 4)

Passo 9 – Monitorizar e avaliar progressos alcançados

A promoção e garantia da igualdade salarial é um processo contínuo. Assim, o acompanhamento constante do processo, nomeadamente através da elaboração de relatórios anuais de monitorização, ao nível de empresa (e de sector), deve ser assegurado. Apenas deste modo será possível aferir os resultados e a adequação das medidas implementadas e, caso a avaliação identifique essa necessidade, proceder à sua revisão e ajustamento.

Igualmente fundamental é garantir a transparência de procedimentos e de resultados, disponibilizando a informação relevante em suportes adequados, no âmbito da empresa (ou sector) mas também a nível mais geral, nomeadamente no (acima proposto) Portal sobre

Igualdade Salarial, ao qual se deve aceder a partir dos mecanismos oficiais para a igualdade. Deve caber aos Grupos para a Igualdade de Género (sectoriais e por empresa) a responsabilidade pela recolha e disponibilização da informação. A informação recolhida deve ser debatida, anualmente, pela *task-force* sugerida no ponto 5.1., devendo permitir o ajustamento das recomendações a realizar aos parceiros sociais.

Bibliografia

Acker, Joan (2009), "From glass ceiling to inequality regimes", *Sociologie du Travail*, 51: pp. 159-217.

Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (2007), *Opinion on Gender Pay Gap*, adotada em 22 Março 2007.

Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (2009) *Opinion on The Effectiveness of the Current Legal Framework on Equal Pay for Equal Work or Work of Equal Value in Tackling the Gender Pay Gap*.

Bastos, Amélia; Fernandes, Graça L.; Passos, José (2004), "Estimação da discriminação salarial de género", *Notas Económicas*, 19: pp. 35-48.

Becker, Gary S. (1976), *The Economic Approach to Human Behaviour*, Chicago: University of Chicago Press.

Becker, Gary S. (1993), *A Treatise on the Family*, Cambridge: Harvard University Press.

Cantante, Frederico (2014), *Desigualdades de género no topo dos ganhos salariais em Portugal*, Observatório das Desigualdades e-Working Paper 1/2014. https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/7998/3/Desigualdades%20de%20g%c3%a9nero%20no%20topo%20dos%20ganhos_Frederico%20Cantante_OD%20eWorking%20Paper%20N.%c2%ba%201_2014.pdf

Carvalho, Margarida (2011), *The persistence of gender wage inequalities in Portuguese companies: 1988-2008*, Observatório das Desigualdades, CIES / ISCTE-IUL, Lisboa.

Casaca, Sara Falcão (2006), "La segregación sexual en el sector de las tecnologías de información y comunicación (TIC) – observando el caso de Portugal", *Sociología del Trabajo*, 57: pp. 95-130.

Casaca, Sara Falcão (2009), "Revisitando as teorias sobre a divisão sexual do trabalho", *Working Paper SOCIUS*, n.º4/2009, ISEG-UTL. http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/WP_4_2009.ultima.versao.pdf

Casaca, Sara Falcão (2012), "Mercado do trabalho, flexibilidade e relações de género: tendências recentes", in Casaca, Sara Falcão (coord)., *Mudanças Laborais e Relações de Género. Novos Vetores de Desigualdade*, Coimbra, Fundação Económicas/Almedina: pp. 9-50.

Casaca, Sara Falcão (2013a), *Exchange of Good Practices on Gender Equality – Equal Pay Days – Report on Portugal*, European Commission. *http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/review-seminars/seminars_2013/equal_pay_days_en.htm*

Casaca, Sara Falcão (2013b), "As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar", *Sociologia, Problemas e Práticas*, 72: pp. 31-52.

Casaca, Sara Falcão (2014), "A Igualdade entre mulheres e homens e a tomada de decisão na esfera económica: o longo percurso dos instrumentos normativos, *Revista do Centro de Estudos Judiciários* (CEJ), n.º 1, pp: 173-191.

Cerdeira, Maria da Conceição (2014), "Padrões e mudanças nas relações laborais", in Kovács, Ilona (Org.), *Temas Atuais da Sociologia do Trabalho e da Empresa*, Coimbra, Almedina/Fundação Económicas: pp. 381-481.

Chagas Lopes, Margarida (1999), *Human Capital Investment and Gender Pay Inequality*, Paper to the Ministerial Conference on Equal Pay and Economic Independence, Estocolmo, 2-4 Novembro 1999.

Chagas Lopes, Margarida (2000), "Trabalho de valor igual e desigualdade salarial: breve contributo na base dos pressupostos do capital humano",e*x aequo*, 2/3: pp. 107-116.

Chagas Lopes, Margarida (2014), *Segregação e Discriminação das Mulheres no Mercado de Trabalho: Metodologias de medida e articulação com Educação e Formação*, Universidade Feminista, UMAR, 14 de Maio de 2014.

Chagas Lopes, Margarida; Perista, Heloísa (2010), "Trinta anos de educação, formação e trabalho: convergências e divergências nas trajectórias de mulheres e de homens", in Ferreira, Virgínia (org.) *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal. Políticas e Circunstâncias*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

CGTP-IN *et al*. (2008) *Valor do Trabalho e Igualdade de Género - Guia para a Aplicação de uma Metodologia de Avaliação do Valor do Trabalho sem Enviesamento de Género*, Lisboa: CGTP-IN.

Chicha, Marie-Thérèse (2011), *A Promoção da Igualdade. Avaliação dos Postos de Trabalho sem Enviesamento de Género: Guia Prático*, Genebra: Organização Internacional do Trabalho. http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Guia_Igualdade_Salarial.pdf

CIDM (2005), *Agenda Global – Estratégias Internacionais para a Igualdade de Género. A Plataforma de Acção de Pequim (1995-2005)*, Presidência do Conselho de Ministros.

CIG (2012), *Convenção CEDAW* (CD-ROM), Presidência do Conselho de Ministros.

CIG (2014), *V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, 2014-2017*.

Cockburn, Cynthia (1986), "Women and technology: opportunity is not enough", in Purcell, Kate; Wood, Stephen; Waton, Alan; e Allen, Scheila (eds.), *The Changing Experience of Employment – Restructuring and Recession*, London: MacMillan: pp. 173-187.

Cockburn, Cynthia (1991), *In the Way of Women – Men's Resistance to Sex Equality in Organizations***,** London: MacMillan.

Council of the European Union (2010), *The Gender Pay Gap in the Member States of the European Union: Quantitative and Qualitative Indicators*, Belgian Presidency report 2010.

Council of the European Union (2011), *European Pact for gender equality for the period 2011 – 2020*, 3073th Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council Meeting, Brussels.

Eurofound (2010), *Addressing the Gender Pay Gap: Government and Social Partner Actions*, Dublin.

European Commission (2007), *Equal pay – Exchange of good practices*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission (2010a), *Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015*, European Commission, Publication of the Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

European Commission (2010b), *Europe 2020: A European Strategy for Smart, Sustainable, and Inclusive Growth*, Brussels.

European Commission (2014), *Tackling the Gender Pay Gap in the European Union*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Faulkner, Wendy (2001), "The technology question in feminism: a view from technology studies", *Women's Studies International Forum*, 24(1), pp: 79-95.

Ferreira, Virgínia (1999), "A segregação sexual no mercado de trabalho – perspectivas teóricas e políticas, *Sociedade e Trabalho*, 6, pp: 39-56.

Ferreira, Virgínia (2010), "A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos. Um percurso irregular", in Ferreira, Virgínia (org.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias*, Lisboa: CITE: pp. 139-190. http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Igualdade_CITE_NET.pdf

Figueiredo, Maria da Conceição; Fontainha, Elsa (2015), *Male and Female Wage Functions: A Quantile Regression Analysis Using LEED and LFS Portuguese Databases*, Lisboa, School of Economics and Management, ISEG-Universidade de Lisboa, Economics Department Working Paper, WP01/2015/DE.

Foubert, Petra (2010), *The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

González, Pilar; Santos Maria Clementina; Santos, Luís Delfim (2005), *The Gender Wage Gap in Portugal: Recent Evolution and Decomposition*. CETE Discussion Paper DP0505, Faculty of Economics, University of Porto.

González, Pilar; Santos, Luís Delfim; Santos Maria Clementina (2008), "Gender pay differentials in Portugal: Contributions to the employment policy debate in the European Union", *Social Policy & Administration*, vol. 42, pp. 125-142.

González, Pilar; Santos, Luís Delfim; Santos Maria Clementina (2009), "Education and gender wage differentials in Portugal: what can we learn from an age cohort analysis?", *Education Economics*, 17:2, pp. 263-278.

Hirata, Helena; Kergoat, Danièle (1998), "La division sexuelle du travail revisitée", *in* Maruani, Margaret (Ed.), *Les Nouvelles Frontières de L'Inégalité – Hommes et Femmes sur le Marché du Travail*, Paris: La Découvert, pp: 93-104.

ILO (2009), *Gender Equality at the Heart of Decent Work*, Report VI, Geneve.

Jenson, Jane (1998), "The talents of women, the skills of men: flexible specialization and women", *in* Wood, Stephen (ed.), *The Transformation of Work ? – Skill, Flexibility and the Labour Process*, London: Routledge, pp: 141-155.

Maruani, Margaret (2003), *Travail et Emploi des Femmes*, Paris: La Decouverte.

Oelz, Martin; Olney, Shauna; Tomei, Manuela (2013), *Equal Pay: An Introductory Guide*, Genebra: International Labour Office.

OIT (2011), *Igualdade de Género no Trabalho e no Mundo*, GEP/MTSS.

Pardon, Diane *et al*. (2010), *Checklist. Gender Neutrality in Job Evalation and Classification*, Bruxelas: Institute for the Equality of Women and Men.

Perista, Heloísa (coord) *et al.* (1999), *Os Usos do Tempo e o Valor do Trabalho- Uma Questão de Género*, Coleção Estudos, CITE-MTS.

Perista, Heloísa (2004), "O contexto: análise das desigualdades salariais de género em

Portugal", in CITE, *Compilação de elementos para uma consulta especializada sobre igualdade de remuneração entre mulheres e homens*. Lisboa: DGEEP-CID: pp. 45-60.

Perista, Heloísa (2013), *The Price of Crisis – The Impact of Austerity on Gender Equality. The case of Portugal*, Paper to the International Expert Conference Gender in the Crisis – The Impact and the Way Forward in Europe, 5-6 Abril 2013, Atenas.

Perista, Heloísa; Chagas Lopes, Margarida (coord.) *et al*., (1999), *A Licença de Paternidade – Um Direito Novo para a Promoção da Igualdade*, Lisboa, DEPP, CIDES.

Perista, Heloísa; Guerreiro, Maria das Dores; Jesus, Clara; Moreno, Maria Luísa (2008), "A igualdade de género no quadro da responsabilidade social - o projecto EQUAL Diálogo Social e Igualdade nas Empresas", *ex aequo*, APEM, nº 18: pp. 103-120.

Perista, Heloísa; Carrilho, Paula (2012), *Portugal: Evolution of wages during the crisis – National Contribution*, European Working Conditions Observatory of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1203015s/pt1203019q.htm

Perista, Heloísa; Perista, Pedro (2012), *Género e Envelhecimento: Planear o Futuro Começa Agora! Estudo de Diagnóstico*, Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

Philips, Anne; Taylor, Barbara (1980), "Sex and skill: notes towards a feminist economics", *Feminist Review*, 6: pp. 79-88.

Plantenga, Janneke; Remery, Chantal (org) *et al*. (2006), *The Gender Pay Gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries*, EU expert group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE), Official Publications of the European Communities.

Ramalho, Maria do Rosário Palma (2007), "Portugal", in *Legal Aspects of the Gender Pay Gap* (Report by the Commission's Network of Legal Experts in the fields of Employment, Social Affairs and Equality between Men and Women).

Rêgo, Maria do Céu Cunha (2010), "A construção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa", *in* Ferreira, Virgínia (org), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias*, Lisboa: CITE, pp: 57-98. http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Igualdade_CITE_NET.pdf

Rubery, Jill; Grimshaw, Damien; Figueiredo, Hugo (2005), "How to close the gender pay gap in Europe: towards the gender mainstreaming of pay policy, *Industrial Relations Journal* 36: (3): pp: 184-213.

Smith, Mark (2010), *Analysis Note: The Gender Pay Gap in the EU – What Policy Responses?*, EGGE – European Network of Experts on Employment and Gender Equality Issues. http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCQQFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D4653%26langId%3Den&ei=egm1VN_ZJsP5UumtgJgH&usg=AFQjCNFG8mhBFH-0atdlwTCGy_0uiwlmqw&bvm=bv.83339334,d.d24

Legislação e documentos normativos consultados (nacionais) mais recentes[21]

Código do Trabalho em vigor
http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html

Resoluções do Conselho de Ministros

RCM n.º 18/2014, 7 de março de 2013
https://dre.pt/application/file/572248

RCM n.º 103/2013, 31 de dezembro de 2013
https://dre.pt/application/dir/pdf1sdip/2013/12/25300/0703607049.pdf

RCM n.º 45/2013

RCM n.º 13/2013, 8 de março de 2013
https://dre.pt/application/dir/pdf1sdip/2013/03/04800/0128001281.pdf

RCM n.º 19/2012, 8 de março de 2012
https://dre.pt/application/dir/pdf1sdip/2012/03/04900/0097900981.pdf

Resoluções da Assembleia da República

RAR n,º 21/91
http://digestoconvidados.dre.pt/digesto//pdf/LEX/92/29266.PDF

RAR n.º 45 e n.º 46/2013
http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c3246795a5868774d546f334e7a67774c336470626e526c65485276633139686348 4a76646d466b62334d764d6a41784d79395351564a664e445a664d6a41784d7935775a47593d&fich=RAR_46_2013.pdf&Inline=true

[21] Todos os outros estão identificados ao longo do Relatório, sendo disponibilizado o "link" de acesso.