

SOCIUS/CSG Working Papers

Como explicar o persistente diferencial salarial em desfavor das mulheres? Um contributo com base nas dinâmicas laborais recentes em Portugal

Sara Falcão Casaca

Heloísa Perista

N° 01/2017

Como explicar o persistente diferencial salarial em desfavor das mulheres? Um contributo com base nas dinâmicas laborais recentes em Portugal

Sara Falcão CASACA
SOCIUS/CSG

ISEG – ULisboa
email: sarafc@iseg.ulisboa.pt

Heloísa PERISTA
CESIS – Centro de Estudos para a
Intervenção Social

email: heloisa.perista@cesis.org

How to explain the persistent gender pay gap? A contribution based on recent labour dynamics in Portugal.

Abstract – This article deeply looks at the gender pay gap in Portugal, by contextualizing the main trends in the wider recent economic and labour changes. In a first moment, the persistence of a high gender pay gap in the country is highlighted, despite the slight decline over the course of the last years. Such a finding is in line with other analyses on recent labour dynamics, according to which the decreasing gap between men and women in regard to various labour market indicators is mainly a result of the tremendous degradation of working and living conditions experienced by men, particularly during the most critical period of the economic crisis. This is the background that supports the second objective of this paper, which is aimed at delivering a systematization of the main theoretical explanations for the persistent asymmetries in pay between men and women and for the respective causes.

Keywords: gender; pay gap; causes; labour market

Resumo - Este artigo observa o diferencial nas remunerações de base e nos ganhos de mulheres e homens em Portugal, enquadrando a análise nas transformações económicas e laborais mais recentes. É sublinhada, num primeiro momento, a persistência de um diferencial muito elevado, não obstante um declínio ligeiro nos anos mais recentes. Esta constatação está em linha com outras análises sobre as dinâmicas laborais que apontam para uma aproximação entre mulheres e homens em vários indicadores relativos ao mercado de trabalho, em resultado de uma acentuada degradação das condições laborais e de vida dos homens, sobretudo nos anos que se seguiram à fase mas aguda da crise. Este é o pano de fundo para o segundo propósito do texto, que compreende a sistematização das interpretações teóricas em torno da persistência do diferencial salarial em desfavor das mulheres e das respetivas causas.

Palavras-chave: género; diferencial salarial; causas; mercado de trabalho

Introdução

O presente artigo resulta, em parte, do primeiro estudo qualitativo sobre as diferenças salariais, por ramo de atividade, que as autoras desenvolveram em 2014, no quadro de uma adjudicação efetuada pela CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, ao abrigo da alínea a) do n.º 1 da Resolução do Conselho Ministros n.º 13/2013, de 8 de Março. O estudo envolveu uma reflexão de natureza metodológica em torno do cálculo do diferencial remuneratório por ramo de atividade, além de uma análise qualitativa da informação disponibilizada pelas fontes oficiais. Compreendeu, também, um capítulo amplo de recomendações quanto à recolha e tratamento de informação sobre remunerações e ganhos da população empregada, incluindo sugestões de políticas e de práticas orientadas para os gabinetes oficiais de recolha de dados, os mecanismos para a igualdade entre mulheres e homens, decisores/as políticos/as e parceiros sociais (Casaca e Perista, 2014).

A partir de informação atualizada sobre as remunerações de base e os ganhos de mulheres e homens¹, procedemos, numa primeira parte desta publicação, à respetiva análise, enquadrando-a nas transformações económicas e laborais mais recentes. Considerando que a observação por setor de atividade requer um tratamento estatístico cuidadoso – que, em alguns casos, os dados disponíveis não permitem assegurar (cf. Casaca e Perista, 2014) -, optámos por não contemplar essa informação. Num segundo momento, debatemos as principais interpretações teóricas sobre a persistência do diferencial salarial em desfavor das mulheres. E, por último, em jeito de reflexão final, sistematizamos as principais causas desse diferencial e da respetiva persistência.

A informação aqui refletida (secção seguinte) resulta dos Quadros de Pessoal, sendo disponibilizada pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento, do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social (GEP/MSESS). Infelizmente, a respetiva página *web* esteve desativada entre Maio e Junho de 2017, pelo que parte da informação resulta da sistematização efetuada pela PORDATA. É de reter que os valores apurados não são coincidentes com aqueles disponibilizados pelo EUROSTAT², apontando mesmo tendências contraditórias: declínio do diferencial (*gender pay gap*) no caso da primeira

¹ O trabalho de atualização foi financiado por Fundos Nacionais através da Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT) no âmbito do Projecto UID/SOC/04521/2013.

² Gabinete de Estatísticas Oficiais da União Europeia.

fonte e aumento do mesmo no que se refere à segunda fonte de informação. Este facto não deixa de ser sintomático da necessidade de aperfeiçoamento do método de recolha de informação e de cálculo do diferencial (Casaca e Perista, 2014). Presentemente, enquanto o gabinete de estatísticas da União Europeia publica a diferença entre a remuneração horária média (valores líquidos) de homens e de mulheres trabalhadores/as por conta de outrem dividida pela remuneração horária média líquida dos homens, a partir de um universo de empresas com 10 ou mais trabalhadores/as (Regulamento CE: 530/1999)³, os apuramentos a partir dos Quadros de Pessoal, decorrentes de um procedimento administrativo que recai anualmente sobre as entidades empregadoras, refletem “o peso da remuneração média mensal de base/ganho das mulheres sobre a remuneração média mensal de base/ganho dos homens, de (...) trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem, independentemente da dimensão da empresa”⁴. Os valores referem-se a trabalhadores/as por conta de outrem a tempo completo com remuneração completa. No que respeita à administração central, regional e local e aos institutos públicos, a informação inclui apenas os trabalhadores e as trabalhadoras em regime jurídico de contrato individual de trabalho. É de reter, que até 2010, a informação reportava tanto ao Continente como às Regiões Autónomas; entre 2010 e 2014, passou a compreender informação sobre o Continente e a Região Autónoma da Madeira; e, depois, apenas o território continental.⁵

1. Enquadramento: o diferencial salarial entre homens e mulheres em Portugal

Os primeiros estudos sobre o diferencial salarial entre homens e mulheres datam de 1980, reportando-se a dados da década anterior.⁶ O diferencial das remunerações médias em desfavor das mulheres passou de 36 por cento em 1974 para 25 por cento 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

³ http://www.gep.msess.goverpt/destaques/legislacao_inqueritos/reg530_99.pdf

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

⁴ Cf. *I Relatório sobre diferenciações salariais por ramos de atividade*: 8.

⁵ A informação relativa às Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira tem de ser solicitada junto das entidades regionais competentes.

⁶ 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.

respeito aos ganhos. (Chagas Lopes, 1999; González *et al.*, 2008; Ferreira, 2010; Carvalho, 2011).

Atemo-nos aqui nos últimos dez anos, compreendendo o período que antecedeu a recente crise económica e laboral e o último ano com informação disponível (Quadro 1). Pode constatar-se que, neste intervalo, a taxa de variação das remunerações de base e dos ganhos foi superior no caso das mulheres do que no dos homens, tanto nas remunerações (mais 22,8 por cento e 18,8 por cento, respetivamente) como nos ganhos (mais 24,6 por cento e 20,4 por cento, respetivamente).⁷ Esta evidência decorre, sobretudo, da contração das remunerações auferidas pelos homens – ou mesmo a sua diminuição em 2013 e 2014 – e de um aumento dos mais baixos salários (ganhos) das mulheres nesse mesmo período. É verdade que, nos anos mais recentes, verificou-se uma aproximação entre mulheres e homens no que diz respeito aos indicadores de vulnerabilidade laboral. Esta constatação está em linha com outras dinâmicas do mercado de trabalho que apontam para uma acentuada degradação das condições laborais e de vida dos homens, nos anos que se seguiram à fase mas aguda da crise económica e laboral (Addabbo *et al.*, 2015; Casaca, 2012).

Quadro 1 – Evolução das remunerações médias de base e dos ganhos das mulheres e dos homens em Portugal – 2005-2015

Anos	Remunerações de base		Ganhos	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
2005	832,5	672,0	1 003,0	776,2
2006	857,6	691,4	1 034,5	799,3
2007	876,8	712,7	1 066,0	827,7
2008	916,3	747,7	1 112,4	871,6
2009	940,5	773,5	1 138,8	899,3
2010	⊥ 976,7	⊥ 800,8	⊥ 1 185,0	⊥ 936,5
2011	984,2	807,5	1 195,4	945,9
2012	999,0	813,7	1 212,3	955,8
2013	993,2	815,6	1 208,8	957,6
2014	⊥ 985,0	⊥ 820,3	⊥ 1 203,3	⊥ 963,1
2015	990,1	825,0	1 207,8	966,9

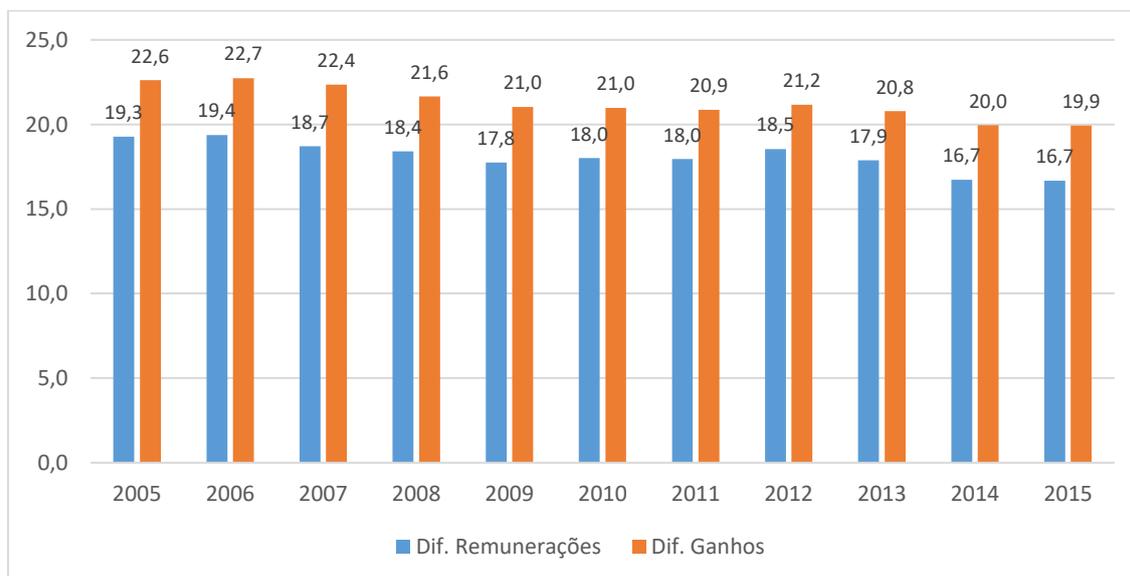
Fonte: Pordata, a partir das seguintes Fontes: GEP/MTSSS (até 2009) | GEE/MEc (a partir de 2010) - Quadros de Pessoal

Legenda: ⊥ - valor provisório

⁷ Cálculo da taxa de variação: $(V2-V1/V1)*100$.

A ligeira redução no diferencial das remunerações de base e dos ganhos de homens e mulheres (Figura 1) deve, portanto, ser interpretada à luz da tendência que acabamos de descrever, resultando muito em particular quer da desvalorização generalizada das remunerações, que muito atingiu os trabalhadores do sexo masculino, quer do ligeiro aumento do salário mínimo (escalão onde as mulheres estão sobre-representadas). Importa ainda notar a constante sub-remuneração das mulheres em relação aos homens, bem como a persistência de um diferencial elevado, presentemente de menos 16,7 por cento do que os homens (remunerações de base), e menos 20 por cento quando observamos os ganhos em geral (componente que inclui prémios, subsídios...). O *Dia da Igualdade Salarial* foi assinalado, em 2016, dia 2 de novembro - data que pretendeu, no plano simbólico, assinalar a ausência de remuneração das mulheres durante 61 dias (como se elas deixassem de ser remuneradas a partir daquela data, enquanto os homens continuam a sê-lo até 31 de dezembro).

Figura 1 – Diferencial entre as remunerações de base e os ganhos de homens e mulheres, entre 2005 e 2015



Fonte: Pordata, a partir das seguintes Fontes: GEP/MTSSS (até 2009) | GEE/MEc (a partir de 2010) - Quadros de Pessoal

Nota: Valores provisórios para 2010 e 2014.

Se é verdade que a maioria dos/as trabalhadores/as é abrangida por salários baixos, esta realidade é ainda mais evidente no caso das mulheres, a que acresce o diferencial salarial em prejuízo das mesmas. Este 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 era 26,4 por cento inferior à dos homens e o ganho médio é inferior em 27,9 por cento, em 2015).

A evidência de um diferencial salarial não é sinónimo de discriminação em função do género. A este propósito, é de notar que 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 fatores. Esta é, pois, a parcela que remete para a existência de mecanismos de discriminação (Bastos *et al.*, 2004; González *et al.*, 2008; González *et al.*, 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 por cento em 2005, face a 13,1 por cento em 1985, o que significa que a importância relativa da discriminação na explicação do diferencial salarial de género tem vindo a crescer (González *et al.*, 2008). Em 2005, esta parcela explicava 67 por cento da discriminação salarial em função do género, enquanto o valor equivalente em 1985 não ultrapassava 52 por cento (González *et al.*, 2008).

A segregação sexual horizontal, em particular a distribuição por ramo de atividade, é o fator que mais explica o diferencial remuneratório entre homens e mulheres; a segregação por ramo de atividade explicava, por exemplo, cerca de 98,4 por cento do mesmo em 2005 (González, *et al.*, 2005, 2008, 2009).⁸ Ainda que não nos detenhamos pormenorizadamente numa análise setorial, cabe notar que, de um modo geral, 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, por outro, os que têm uma elevada concentração de trabalhadores do sexo masculino (como é o caso dos transportes). Em contrapartida, o sector 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 *et al.*, 2005; 2008).

⁸ 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.

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, também, 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 *et al.*, 2005, 2008, 2009; Figueiredo e Fontinha, 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 nestes 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 *et al.*, 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 (ver também cantante, 2014).

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 por cento, 12 por cento e 15 por cento 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.

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 por cento, 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 por cento das mulheres com 65 ou mais anos estavam em risco de pobreza (após transferências sociais), face a 17,5 por cento dos homens do mesmo grupo etário. (Perista e Perista, 2012)

2. Teorias explicativas

2.1. As teorias do capital humano e as suas limitações

Para as teorias do capital humano, desenvolvidas fundamentalmente a partir do contributo do economista americano Gary S. Becker (1976, 1993), 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, conseqüentemente, ao desencorajamento da sua participação naquele sector. As decisões daqui conseqüentes 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 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. 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 sub-remuneração 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).

2.2. A influência das representações sociais de género

A perspetiva apresentada no ponto anterior subestima o facto de as representações sociais estarem 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 expectativas. 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 (*female carer model*) tem perpetuado as desigualdades no mercado de trabalho. Neste âmbito, a remuneração das mulheres tem sido vista como secundária em relação à dos homens (noção 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 Cockburn (1986, 1991) é de referência obrigatória. O contributo da sua perspetiva advém da análise dos processos culturais que, de um modo mais subtil e não imediatamente perceptível, 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).

A questão do *gender gap* é, assim, indissociável do fenómeno de segregação sexual horizontal. As mulheres permanecem sobre-representadas 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 exhibe, 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, dá 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*).

2.3. 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 e Perista, 2010; Casaca, 2012, 2013). 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. 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, 2013).

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; Casaca e Perista, 2014).

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 fatores responsáveis pelas disparidades salariais de mulheres e homens, entre os quais a estrutura/composição das remunerações. 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, no nosso país, os projetos mais promissores em termos de combate ao *gap* salarial terem contado com a participação (ou mesmo a coordenação) dos sindicatos.⁹ É conhecido que os sistemas de relações

⁹ 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 (CGTP-IN *et al.*, 2008).

laborais mais centralizados são mais favoráveis à igualdade salarial (Rubery *et al.*, 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); uma avaliação de desempenhos decorrente do sistema de quotas na Administração Pública (um sector onde o diferencial salarial tem sido menor) (Ferreira, 2010).

Reflexão final

Procurou-se, neste artigo, observar o diferencial nas remunerações de base e nos ganhos de mulheres e homens em Portugal, enquadrando a análise nas transformações económicas e laborais mais recentes. Conclui-se pela persistência de um diferencial muito elevado, não obstante um declínio ligeiro nos anos mais recentes. Esta constatação está em linha com outras dinâmicas laborais que apontam para uma aproximação entre mulheres e homens em vários indicadores relativos ao mercado de trabalho, em resultado de uma acentuada degradação das condições laborais e de vida dos homens, sobretudo nos anos que se seguiram à fase mais aguda da crise. Os estudos são unânimes no reconhecimento de que as causas das disparidades salariais entre homens e mulheres são complexas, multifacetadas e não podem ser perspectivadas 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 de um diferencial salarial de género que persiste:

- 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 expectativas 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.

- 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 (tarefas domésticas e trabalho de cuidado) (Perista *et al.*, 2016) 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.

Referências bibliográficas

- Addabbo, T.; Bastos, A.; Casaca, S. F.; Duvvury, N.; Léime, Á. (2015). Gender and labour in times of austerity: ireland, italy and portugal in a comparative perspective. *International Labour Review*, 154(4), 449-473.
- Bastos, A.; Fernandes, G. L.; Passos, J. (2004). Estimação da discriminação salarial de género, *Notas Económicas*, 19, 35-48.
- Becker, G. S. (1976). *The economic approach to human behavior*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1993). *A Treatise on the family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Cantante, F. (2014). *Desigualdades de género no topo dos ganhos salariais em Portugal* [Online], disponível em: https://observatoriodasdesigualdade.files.wordpress.com/2014/11/desigualdades-de-gc3a9nero-no-topo-dos-ganhos_frederico-cantante_od-e-working-paper-n-c2ba-1_2014.pdf [consultado em: 26.06.2017].
- Carvalho, M. (2011), *The persistence of gender salary inequality in Portuguese companies: 1988-2008* [Online], disponível em: <http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=projects&lang=en&id=117> [consultado em: 26.06.2017].
- Casaca, S. F. (2006). La segregación sexual en el sector de las tecnologías de información y comunicación (TIC) – observando el caso de Portugal. *Sociología del Trabajo*, 57, 95-130.
- Casaca, S. F. (2009). Revisitando as teorias sobre a divisão sexual do trabalho, *Working Paper SOCIUS*, n.º4/2009, ISEG-UTL.
- Casaca, S. F. (2012). Mercado do trabalho, flexibilidade e relações de género: tendências recentes. In Sara Falcão Casaca (Org.), *Mudanças laborais e relações de género. novos vetores de desigualdade* (pp. 9-50). Coimbra: Fundação Económicas/Almedina.
- Casaca, S. F. (2013). As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 72, 31-52.
- Casaca, S. F.; Perista, H. (2014), Estudo Qualitativo a partir do *I Relatório sobre diferenciações salariais por ramos de actividade* [Online], disponível em: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Estudo_Qualitativo.pdf [consultado em: 26.06.2017].
- Cerdeira, M. C. (2014). Padrões e mudanças nas relações laborais. In Ilona Kovács; Sara Falcão Casaca; Conceição Cerdeira; João Peixoto, *Temas atuais da sociologia do trabalho e da empresa* (pp. 381-481). Coimbra: Almedina/Fundação Económicas.
- Chagas Lopes, M. (2000). Trabalho de valor igual e desigualdade salarial: breve contributo na base dos pressupostos do capital humano. *ex aequo*, 2/3, 107-116.

- Chagas Lopes, M. (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, M.; Perista, H. (2010). Trinta anos de educação, formação e trabalho: convergências e divergências nas trajetórias de mulheres e de homens. In Virgínia Ferreira (Org.) *A Igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal. políticas e circunstâncias* (pp. 191-216). 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.
- Cockburn, C. (1986). Women and technology: opportunity is not enough. In Kate Purcell, Stephen Wood, Alan Waton e Scheila Allen (eds.), *the changing experience of employment – restructuring and recession* (pp. 173-187), London: MacMillan.
- Cockburn, C. (1991). *in the way of women – men’s resistance to sex equality in organizations*, London: MacMillan.
- Eurofound (2010). *Addressing the gender pay gap: government and social partner actions* [Online], disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1018en.pdf [consultado em 26.06.2017].
- European commission (2014). *Tackling the gender pay gap in the European Union*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Faulkner, W. (2001). The technology question in feminism: a view from technology studies, *Women's Studies International Forum*, 24(1), 79-95.
- Ferreira, V. (1999). A segregação sexual no mercado de trabalho – perspectivas teóricas e políticas, *Sociedade e Trabalho*, 6, 39-56.
- Ferreira, V. (2010). A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos. Um percurso irregular. In: Virgínia Ferreira (Org.), *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal – políticas e circunstâncias* (pp. 139-190). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Figueiredo, M. C.; Fontainha, E. (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, P. (2010). *The gender pay gap in Europe from a legal perspective*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- González, P.; Santos, M. C.; Santos, L. D. (2005). *The gender wage gap in Portugal: recent evolution and decomposition*. CETE Discussion Paper DP0505. Faculty of Economics, University of Porto.
- González, P; Santos, L. D.; Santos, M. C. (2008). Gender pay differentials in Portugal: Contributions to the employment policy debate in the European Union, *Social Policy & Administration*, 42, 125-142.

- González, P; Santos, L. D.; Santos, M. C. (2009). Education and gender wage differentials in Portugal: what can we learn from an age cohort analysis?, *Education Economics*, 17:2, 263-278.
- Hirata, H.; Kergoat, D. (1998). La division sexuelle du travail revisitée. In: Margaret Maruani (Ed.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité – hommes et femmes sur le marché du travail* (pp. 93-104). Paris: La Découvert.
- Jenson, J. (1998). The talents of women, the skills of men: flexible specialization and women. In: Stephen Wood (Ed.), *The transformation of work? – skill, flexibility and the labour process*, (pp. 141-155). London: Routledge.
- Maruani, M. (2003). *Travail et emploi des femmes*. Paris: La Decouverte.
- Perista, H. (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* (pp. 45-60). Lisboa: DGEEP-CID.
- Perista, H.; Perista, P. (2012). *Género e envelhecimento: planear o futuro começa agora! estudo de diagnóstico*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.
- Perista, H.; Cardoso, Ana; Brázia, A.; Abrantes, M.; Perista, P. (2016). *Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal*. Lisboa: CESIS / CITE.
- Philips, A.; Taylor, B. (1980). Sex and skill: notes towards a feminist economics. *Feminist Review*, 6, 79-88.
- Plantenga, J.; Remery, C. (Ed.) 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.
- Rubery, J.; Grimshaw, D.; Figueiredo, H. (2005). How to close the gender pay gap in Europe: towards the gender mainstreaming of pay policy. *Industrial Relations Journal*, 36: (3), 184-213.
- Smith, M. (2010). *Analysis note: the gender pay gap in the eu – what policy responses?*, EGGE – European Network of Experts on Employment and Gender Equality Issues.