

A IGUALDADE DE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO E NO EMPREGO EM PORTUGAL

Políticas e Circunstâncias

ESTUDOS 7

Virgínia Ferreira
(organizadora)



A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias

**Virgínia Ferreira
(organizadora)**

EDIÇÃO COMEMORATIVA DOS TRINTA ANOS DA LEI DA IGUALDADE E DA CITE

CITE, 2010

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Título: “A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal:
Políticas e Circunstâncias”

Colecção: “Estudos”

Organização: Virgínia Ferreira

Edição: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
Rua Viriato, n.º 7 – 1.º, 2.º e 3.º – 1050-233 LISBOA
Tel.: 217 803 700 • Fax: 213 104 661
E-mail: cite@cite.gov.pt • Sítio: www.cite.gov.pt

Execução gráfica: Editorial do Ministério da Educação

Depósito Legal: 315 536/10

ISBN: 978-972-8399-47-4

Tiragem: 2000 exemplares

Lisboa, 2010

O conteúdo desta publicação não reflecte necessariamente a posição ou opinião da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Índice Geral

Índice de quadros e gráficos	7
Notas biográficas	11
Prefácio	17
INTRODUÇÃO	23
Cap. 1 Genealogia da lei da igualdade no trabalho e no emprego desde finais do Estado Novo	31
<i>Rosa Monteiro</i>	
1. Introdução	31
2. A abertura de estruturas de oportunidades políticas com a democratização e a internacionalização	33
3. Os contributos do “feminismo institucional” para a produção da Lei da Igualdade	39
3.1. Regulamentação do trabalho feminino: a primeira oportunidade	39
3.2. O pós-25 de Abril e o primeiro governo provisório ..	42
3.3. Institucionalização e <i>lobbying</i> pela agenda da igualdade no trabalho e emprego	45
3.4. O impulso final com uma nova aliada: a Secretária de Estado do Trabalho	47
4. Considerações Finais	52
5. Epílogo	53
Referências bibliográficas	54
Cap. 2 A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa	57
<i>Maria do Céu da Cunha Rêgo</i>	
1. Introdução	57
2. O que mudou na lei	59
2.1. O reconhecimento da igualdade de homens e mulheres pelo Direito português	59
2.2. O reconhecimento do igual valor social eminente da maternidade e da paternidade e a sua protecção como parte integrante do Direito do Trabalho	68
2.3. O reforço legal da coerência do sistema	71
2.4. Os códigos do trabalho – 2003/2004 e 2009 – e legislação avulsa sua contemporânea: avanços e retrocessos ..	73
3. O estado da arte	83
4. O que a lei fez mudar	86
5. Perspectivas de desenvolvimento	92

Cap. 3	Gestão, trabalho e relações sociais de género	99
	<i>Gina Gaio Santos</i>	
	1. Introdução	99
	2. Perspectivas de análise sobre a carreira das mulheres na gestão	100
	2.1. A perspectiva centrada no indivíduo	100
	2.2. A perspectiva centrada na situação	102
	2.3. A perspectiva centrada na “genderização” da/s cul- tura/s organizacional/ais.....	104
	3. Debates actuais e novos caminhos na teoria organizacional	107
	3.1. A liderança feminina: do quimérico ao real	107
	3.2. A relação entre o trabalho e a vida privada e familiar	110
	3.3. Da igualdade de oportunidades à (gestão da) diver- sidade.....	117
	3.4. Os estudos sobre homens e masculinidade/s.....	125
	4. Notas conclusivas	131
	Referências bibliográficas	132
Cap. 4	A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos: um percurso irregular	139
	<i>Virgínia Ferreira</i>	
	1. Introdução	139
	2. A evolução das desigualdades salariais (no sector privado) nos últimos trinta anos	144
	3. Factores institucionais na formação dos salários.....	156
	4. As práticas das empresas e o <i>family gap</i>	161
	5. A discriminação salarial das mulheres na literatura.....	165
	6. O que é mais importante – o que fazes, onde o fazes ou quem és?	170
	7. Políticas públicas com impacto na igualdade de remuneração entre mulheres e homens – a acção da CITE	173
	8. Tendências nos sistemas de remuneração	181
	Bibliografia	185
Cap. 5	Trinta anos de educação, formação e trabalho: convergências e divergências nas trajectórias de mulheres e de homens	191
	<i>Margarida Chagas Lopes e Heloísa Perista</i>	
	1. Introdução	191
	2. A transição para os anos 1970-1980	192
	3. Os anos 1980 e 1990.....	197
	4. A década de 2000.....	202
	5. Conclusão	211
	Bibliografia	214

Cap. 6	Escola e construção da igualdade no trabalho e no emprego	217
	<i>Helena C. Araújo</i>	
	1. Introdução	217
	2. Que mudanças na escola nos últimos 30 anos?	219
	2.1. Em torno do acesso feminino aos vários níveis de ensino	220
	2.2. Aproveitamento escolar	222
	2.3. A partir daqui, reconhecimento no mundo de trabalho para as qualificações escolares das mulheres?	224
	3. Os estudos em torno de discriminação e igualdade de oportunidades	228
	4. Intervenção do Estado e políticas da igualdade	232
	5. Celebrar o sucesso escolar das raparigas como grupo de género?.....	235
	6. Breves conclusões.....	237
	Referências bibliográficas	238
Cap. 7	Uma igualdade contraditória? Género, trabalho e educação das “elites discriminadas”	247
	<i>João Manuel de Oliveira, Susana Batel e Lígia Amâncio</i>	
	1. Introdução	247
	2. A igualdade na Lei	247
	3. A igualdade de facto: evidência empírica	249
	4. Contradições entre uma igualdade <i>de jure</i> e a desigualdade de facto: a “natureza feminina” como discurso assimétrico..	254
	Referências bibliográficas	258
Cap. 8	A (des)igualdade de género e a precarização do emprego	261
	<i>Sara Falcão Casaca</i>	
	1. Introdução	261
	2. Enquadramento: a precarização do emprego e a sua femi- nização	262
	2.1. Flexibilidade de trabalho e precariedade.....	264
	3. Actividade e emprego feminino e masculino	267
	3.1. Taxas de actividade segundo uma perspectiva dia- crónica.....	267
	3.2. Emprego feminino.....	269
	4. Situações de emprego não permanentes: a precariedade contratual.....	272
	5. O regime a tempo parcial involuntário	276
	6. A condição de desempregados/as	280
	7. Comentários e reflexões finais.....	283
	Bibliografia	285
	Anexos	290

Cap. 9	Mulheres e feminilidade em culturas ocupacionais de hegemonia masculina	293
	<i>Sofia Marques da Silva</i>	
	1. Introdução	293
	2. Revisão do estado da arte relativamente à problemática ..	295
	3. A feminização em algumas profissões nos últimos 30 anos...	299
	3.1. O caso da engenharia	301
	3.2. O caso do jornalismo.....	307
	3.3. O caso das forças armadas	312
	4. Impacto da intervenção do Estado através das políticas de igualdade	316
	5. Perspectivas de desenvolvimento	319
	6. Considerações finais	321
	Referências bibliográficas	325
Cap. 10	A actividade comercial: uma reflexão sobre a feminização, juvenilização e precarização laboral	333
	<i>Sofia Alexandra Cruz</i>	
	1. Introdução	333
	2. Evolução do emprego terciário: notas sobre a actividade comercial.....	334
	3. A organização da actividade comercial e a conciliação de universos profissionais, familiares e pessoais	340
	3.1. Hipermercados e centros comerciais: a questão dos horários de funcionamento e trabalho	340
	3.2. O trabalho a tempo parcial e a conciliação das esferas profissional, familiar e pessoal	342
	3.2.1. Rotinas e resistências no trabalho	346
	4. Políticas de intervenção estatal: uma retrospectiva sobre a regulação dos horários dos estabelecimentos comerciais ..	347
	5. Cenários de desenvolvimento futuro	352
	Bibliografia	354

Capítulo 4

A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos: um percurso irregular

Virgínia Ferreira

1. Introdução

Como podemos verificar em vários dos textos desta colectânea, houve mudanças dramáticas ao nível do sistema de emprego no nosso país ao longo dos últimos trinta anos. Também na educação, as mudanças foram assinaláveis, para não falarmos do ambiente cultural e político. A rápida feminização é uma das mudanças mais patentes. A presença das mulheres em muitas profissões, em que antes não era habitual, nomeadamente em algumas das que têm maior visibilidade, como a medicina, o jornalismo e a magistratura, por um lado, e o aprofundamento contínuo da ordem jurídica no sentido de uma igualdade de mulheres e homens, por outro, induziram-nos à ideia de que as desigualdades salariais estariam erradicadas ou, pelo menos, em vias de gradual eliminação. Até porque a lei que estabelece a obrigatoriedade de pagar um salário igual para trabalho igual data desde antes do 25 de Abril (Decreto-Lei n.º 49 408, art.º 116.º, de 24 de Novembro de 1969). Daí talvez a resistência em se falar de discriminação ou desigualdades salariais, sendo mais comum a referência aos diferenciais ou disparidades salariais, expressões neutras que não sugerem a existência de processos arbitrários.

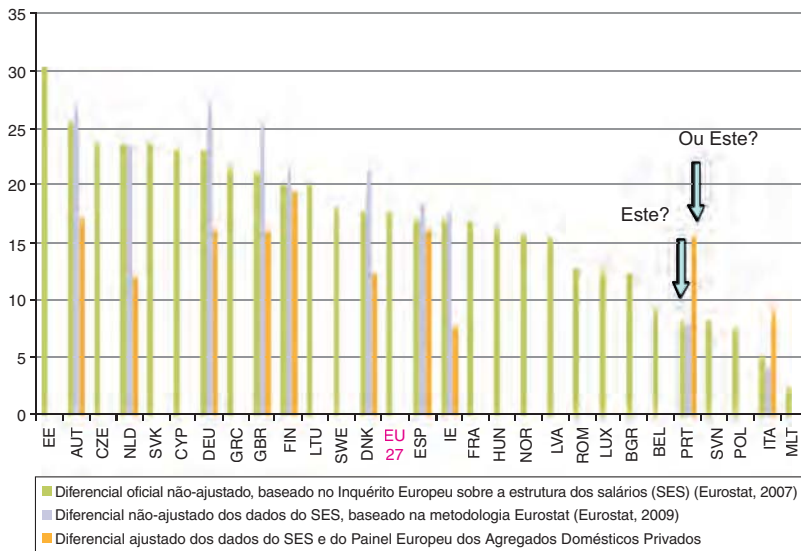
Quando, porém, analisamos a evolução dos salários das mulheres e dos homens, sofremos um choque e deixamo-nos avassalar pela perplexidade. Interrogamo-nos – como é possível que tudo mude para que tudo continue na mesma? Como é que a evolução mal esbateu as diferenças existentes há trinta anos atrás?

Quem tiver em mente os dados provenientes do EUROSTAT, recentemente divulgados, que dão a Portugal um diferencial de 9,2%, um dos mais baixos dos países membros da União Europeia, não deixará de pôr em causa a credibilidade da alegação de que as desigualdades salariais não têm diminuído de forma significativa. Mas, se recorrermos a outras fontes, ficamos com outra percepção. Com efeito, não há muito tempo um estudo da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho,

um organismo comunitário tripartido com elevada credibilidade nos estudos que promove, revelava que Portugal era o segundo país da União Europeia onde a desvantagem salarial das mulheres em relação aos homens mais se fazia sentir, imediatamente a seguir à Finlândia (EUROFOUND, 2010). Os posicionamentos relativos dos países são muito variáveis, dependendo das metodologias de recolha de informação e das fórmulas de cálculo.

No gráfico seguinte é visível que o posicionamento de Portugal muda significativamente consoante estamos ou não a utilizar o diferencial ajustado.

Gráfico 4.1 – Diferencial Salarial entre Mulheres e Homens (UE) (2007; 2009)

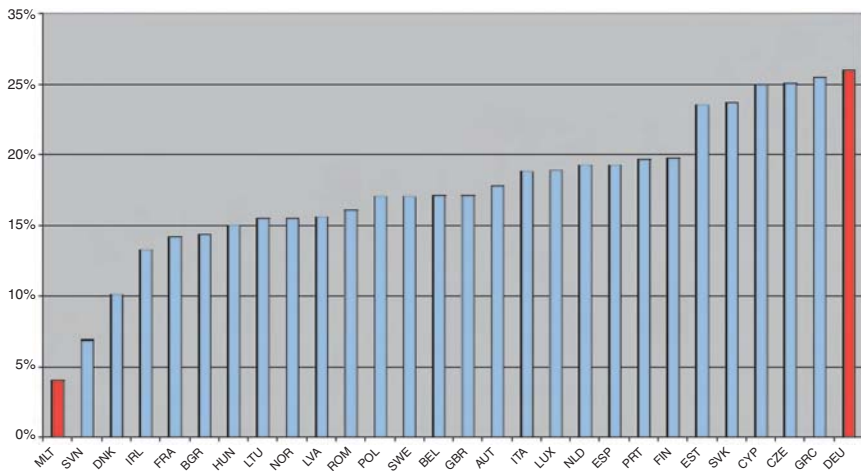


Fontes: EUROFOUND (2010).

AUT – Áustria; BEL – Bélgica; BGR – Bulgária; CYP – Chipre; CZE – República Checa; DEU – Alemanha; DNK – Dinamarca; ESP – Espanha; EST – Estónia; EU-27 – União Europeia – 27 Estados-membros; FIN – Finlândia; FRA – França; GBR – Reino Unido; GRC – Grécia; HUN – Hungria; IRL – Irlanda; ITA – Itália; LTU – Lituânia; LUX – Luxemburgo; LVA – Letónia; MLT – Malta; NLD – Países Baixos; NOR – Noruega; POL – Polónia; PRT – Portugal; ROM – Roménia; SVK – Eslováquia; SVN – Eslovénia; SWE – Suécia;

Já a comparação feita na base do salário à hora não ajustado, nos coloca numa posição bastante mais desfavorável, aparecendo Portugal entre os 8 países com diferenciais mais elevados:

Gráfico 4.2 – Diferencial Não Ajustado dos Salários/Hora de Mulheres e Homens (2005)



Fonte: EIRO, 2006, apud EUROFOUND (2010).

A suspeição de que provavelmente se estão a comparar realidades diferentes impõe-se de imediato. Daí que qualquer utilização do indicador “diferencial salarial” deva começar por fixar os termos da sua definição e regras de cálculo. Com efeito, os diferenciais podem tomar como referencial temporal o salário à hora, o mensal ou o anual, e, como referencial do tipo de salário, podemos falar de remuneração de base ou de ganho. Cada um destes referenciais traduz realidades diversas e pode dar expressão a indicadores estatísticos bastante diferentes. Outro factor que contribui para a disparidade entre os diferenciais é, evidentemente, a metodologia de cálculo e a respectiva base de dados utilizada. A fórmula de cálculo do diferencial salarial usada estatisticamente estabelece a diferença entre o salário médio recebido pelos homens e o recebido pelas mulheres ponderado pelo salário médio dos homens $[(\text{Sal.H}-\text{Sal.M})/\text{Sal.H}]$. Se não houver diferencial, o resultado será igual a 1, se o diferencial for desfavorável às mulheres será inferior a 1 e, caso contrário, superior a 1. Se quisermos apresentar o diferencial como percentagem, o resultado daquele rácio é subtraído a 1 e multiplicado por 100 $\{1-[(\text{Sal.H}-\text{Sal.M})/\text{Sal.H}]*100\}$. Mas, por vezes, a noção de discriminação salarial também pode ser apresentada simplesmente como a percentagem representada pelos salários das mulheres relativamente aos dos homens $(\text{Sal.M}/\text{Sal.H}*100)$. Quando invertemos os factores $(\text{Sal.H}/\text{Sal.M}*100)$, significa que o nosso interesse se centra na medida da vantagem dos homens.

Quanto às bases de dados disponíveis, ou procedem de fontes oficiais, em geral, de informações que as entidades empregadoras ou as pessoas que trabalham são por lei obrigadas a prestar às instituições, ou são obtidas através de processos de inquirição às pessoas, segundo várias modalidades. Cada uma destas metodologias tem as suas potencialidades e limitações próprias. As provenientes das instituições estão demasiado contaminadas pela vontade de fugir aos impostos e as provenientes dos indivíduos sofrem de múltiplos efeitos com origem em alguns dos critérios mobilizados na moldagem das respostas, dos quais destaco o da desejabilidade social. Em qualquer dos casos a falta de rigor é o resultado mais evidente. Apesar de tudo, quer-me parecer que os provenientes das fontes oficiais são preferíveis, por transversalizarem os vieses a todos os indivíduos.

No caso português, a fonte mais utilizada, de base anual, é um produto da informação prestada pelas entidades empregadoras ao Ministério do Trabalho sobre o pessoal que empregam. A obrigação legal de serem expostos durante trinta dias em local público e de poderem ser consultados por trabalhadores/as e organizações sindicais confere aos dados apresentados alguma credibilidade. A principal limitação destes “Quadros de Pessoal” respeita à exclusão do emprego no sector público e do emprego não estruturado. Os sectores da Agricultura, Silvicultura, Pesca, Extração de Minérios, bem como alguns serviços, como o Serviço Doméstico e as Organizações Internacionais, acabam por nuns casos não estarem incluídos e noutros por terem uma baixíssima representatividade relativamente ao seu volume real de emprego. Por isso, quando se calcula o diferencial com base nesta base de dados, estamos na prática a não conseguir incluir o emprego estruturado do sector privado na sua totalidade. O auto-emprego está também, como é evidente, excluído. Se nos estivermos a referir aos diferenciais que resultam das declarações dos indivíduos em contexto de inquéritos, estamos evidentemente a basear-nos numa amostra muito mais reduzida, mas na qual encontramos indivíduos inseridos em todos os tipos de empregos, em todos os sectores de actividade. Assim, os diferenciais baseados nos Quadros de Pessoal são em geral mais elevados do que os que resultam das declarações dos indivíduos em situação de inquirição.¹ Por outro

¹ O ESES (Inquérito Europeu sobre a Estrutura dos Salários) e o EU-SILC (Inquérito aos Rendimentos e Condições de Vida das Famílias) constituem as principais fontes de informação sobre as remunerações na UE. O primeiro exclui o sector público e a sua periodicidade não é frequente, enquanto o segundo recolhe informações sobre salários líquidos, quando o princípio da igualdade salarial se aplica aos salários ilíquidos.

Os Quadros de Pessoal, a principal base de dados nacional, fornecem informação a três níveis: empresa, estabelecimento e trabalhador/a. Assim, ficamos a saber relativamente ao pessoal empregue: idade, sexo, escolaridade, categoria profissional, profissão, antiguidade, horas trabalhadas e remunerações (salário de base, subsídios regulares e irregulares e pagamento por trabalho extraordinário). Quanto ao local de trabalho, é-nos fornecida informação quanto ao sector de actividade, a localização e a dimensão da empresa e do estabelecimento, tipo de gestão e natureza legal da propriedade.

lado, faz sentido focalizarmos a nossa atenção no emprego representado nos Quadros de Pessoal, porque eles representam mais de dois terços do emprego e porque, tratando-se sobretudo de trabalho subordinado, é possível desenhar políticas destinadas a uma intervenção mais eficaz por parte do Estado.

Compreende-se, portanto, que tantos números sejam avançados, numa acção comparativa frequentemente infundada, pois é muito difícil encontrar dados harmonizados que possam ser comparáveis. Esta dificuldade, acrescida da limitação inerente aos diferenciais salariais pelo facto de apenas cobrirem as mulheres e os homens assalariados, impede-nos de os tomar como o indicador por excelência da desigualdade global entre os sexos. Quanto ao grupo assalariado, não temos dúvida de que podemos falar dos diferenciais salariais como um indicador síntese que reflecte todas as práticas socioeconómicas produtoras de desigualdade, quer tenham lugar ao nível micro, individual, como ao nível meso ou macro, dos grupos e das colectividades.

Toda a acção de comparação científica tem que garantir, em primeiro lugar, a harmonização dos termos a contrastar. Uma vez garantida esta condição entre analistas, tem-se verificado, e independentemente das fontes e dos métodos de cálculo, um relativo consenso de que os diferenciais têm permanecido estáveis ao longo das últimas décadas, o que não deixa de ser algo misterioso dadas as mudanças dramáticas que o mundo laboral conheceu neste período. A evidência empírica mostra, contudo, que mesmo controlando muitas dessas variáveis que sofreram alterações, nomeadamente as características pessoais de homens e mulheres em termos do chamado capital humano e as estruturas do emprego, as disparidades salariais persistem e mantêm praticamente os mesmos níveis.

Neste texto começarei por dar conta da expressão do fenómeno das desigualdades salariais que beneficiam os salários masculinos no sector privado, no nosso país, para em seguida apresentar alguns dos estudos que têm procurado apurar a existência e a amplitude da discriminação salarial das mulheres e as práticas sociais e económicas que a fundamentam. Numa parte final do texto, procurarei dar conta de algumas das medidas específicas que podemos identificar como fazendo parte de uma estratégia de combate desde tipo de desigualdade entre mulheres e homens, quer do Estado, nomeadamente através da CITE, quer também dos parceiros sociais. Para concluir, procurarei perspectivar o sentido das mudanças actuais.

2. A evolução das desigualdades salariais (no sector privado) nos últimos trinta anos

A apresentação da evolução dos diferenciais salariais ao longo dos últimos trinta anos centrar-se-á sobre o sector privado do emprego, na medida em que, no sector público, o fenómeno, em termos agregados, não tem praticamente expressão. Segundo as estatísticas do EUROSTAT, esses diferenciais até são positivos para as mulheres. Se não vejamos: a diferença entre o sector público e o privado da percentagem representada pelos salários/hora brutos femininos relativamente aos masculinos, para pessoas que tinham trabalhado mais de 15 horas na semana anterior ao inquérito, evoluiu do seguinte modo entre 1994 e 2001:

Quadro 4.1 – Diferenciais salariais entre os salários horários brutos de mulheres e homens, em Portugal²

Sector	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Privado	28	25	26	27	24	25	28	30
Público	-6	-12	-19	-14	-17	-27	-17	-11
Total	10	5	6	7	6	5	8	10

Fonte: European Community Household Panel (ECHP) (EUROSTAT).

A partir deste ano, esta fonte, o *European Community Household Panel* (ECHP), designado em português por Painel Europeu dos Agregados Domésticos Privados, deixou de fornecer a informação desagregada por sector de emprego e foi mesmo substituído a partir de 2004 pelo *European Union Statistics on Income and Living Conditions* (EU-SILC), que em Portugal é alimentada pelo Inquérito ao Rendimento e Condições de Vida das Famílias (ICOR), realizado pelo Instituto Nacional de Estatística.

No conjunto de indicadores actualmente utilizados para monitorizar os diferenciais salariais no âmbito da Estratégia Europeia para o Emprego, Portugal aparece com um valor próximo dos 8%, com ligeiras oscilações anuais desde 2000 e com valores próximos, quer as fontes sejam nacionais, quer Europeias, no que respeita àquele indicador de diferencial dos salários/hora brutos. No conjunto dos 27 Estados-membros da União Europeia, este indicador ronda o dobro daquele valor.

² Salvo indicação em contrário, os dados apresentados ao longo deste capítulo relativamente a Portugal referem-se ao país no seu todo (Continente e Arquipélagos da Madeira e dos Açores).

A influenciar aquele valor está o peso dos diferenciais no sector público, que, tratando-se de um indicador agregado, reflecte a desigual distribuição de mulheres e homens na estrutura de emprego e neste caso o facto de se registar uma taxa de feminização muito elevada nas categorias mais qualificadas. Em 2005, segundo dados da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP, 2008), havia 747 880 funcionários públicos (14,6% da população empregada), com uma taxa de feminização de 61% (em 1996, esta taxa era 59,5%). De acordo com dados de 2004, apresentados no estudo do INA – A Igualdade de Género na Administração Pública Central Portuguesa –, coordenado por Helena Rato (2007), retemos a ideia de que, apesar daquela taxa de feminização favorecer as mulheres, a sua inclusão no escalão mais alto não é tão favorável. A predominância de homens no topo da hierarquia salarial (remuneração anual superior a 5200 euros) é particularmente evidente nos Ministérios da Defesa, da Segurança Social, do Turismo, do Ambiente e Ordenamento do Território (todos com uma taxa de feminização de 0%), das Finanças e da Ciência e Ensino Superior (com 12%), assim como na Presidência do Conselho de Ministros (22%). Mais contrastante, no entanto, é o que se passa com os sectores mais feminizados, como o da saúde, que, apesar de ter uma taxa global de feminização de 74,2%, apresenta uma taxa de feminização na classe de rendimentos superiores a 5200 euros de 39%.

O quadro seguinte dá-nos uma perspectiva completa da distribuição dos homens e das mulheres pelos escalões salariais que se situam acima dos 1200 euros, que representam sensivelmente um terço do volume global do emprego na administração.

O estudo concluiu

(...) estarmos perante a dupla assimetria de *glass wall* (afecção das mulheres maioritariamente a organizações redistributivas e a funções de prestação de cuidados pessoais e à educação) e de *glass ceiling* (dificuldade de acesso a cargos dirigentes) (Rato, 2007: 21).

Quadro 4.2 – Taxa de feminização por escalões de rendimento superiores a 1200 euros, na Administração Pública (2004)

Remunerações	Total	Homens	Mulheres	Taxa de Feminização
1200-1400	51 841	28 867	28 867	44,3
1400-1600	45 309	23 086	23 086	49,0
1600-1900	47 601	16 541	16 541	65,3
1900-2400	38 877	16 386	16 386	57,9
2400-2900	60 391	18 462	18 462	69,4
2900-3400	8 512	4 420	4 420	48,1
3400-3900	6 205	3 295	3 295	46,9
3900-5200	7 351	3 708	3 708	49,6
> 5200	1 517	998	998	34,2
TOTAL	267 604	115 763	115 763	56,7

Fonte: Caixa Geral de Aposentações, Dezembro 2004, dados publicados em Rato (2007).

Podemos, pois, concluir que o diferencial favorável às mulheres no emprego no sector público se ficará a dever aos seus atributos de capital humano e às profissões e categorias que ocupam. Para cálculos mais sustentados, haveria que ter acesso a microdados que, evidentemente, não estão disponíveis. O estudo de Saraiva (2007), a partir dos microdados fornecidos pelo I.º Inquérito de Percurso aos Diplomados do Ensino Superior, em 2001, chama a atenção para a particularidade de, no sector público, se verificar um aumento abrupto do diferencial no último escalão de topo das distribuições dos salários, atingindo valores na ordem dos 15%, enquanto globalmente não ultrapassa os 4% (Saraiva, 2007: 161).³

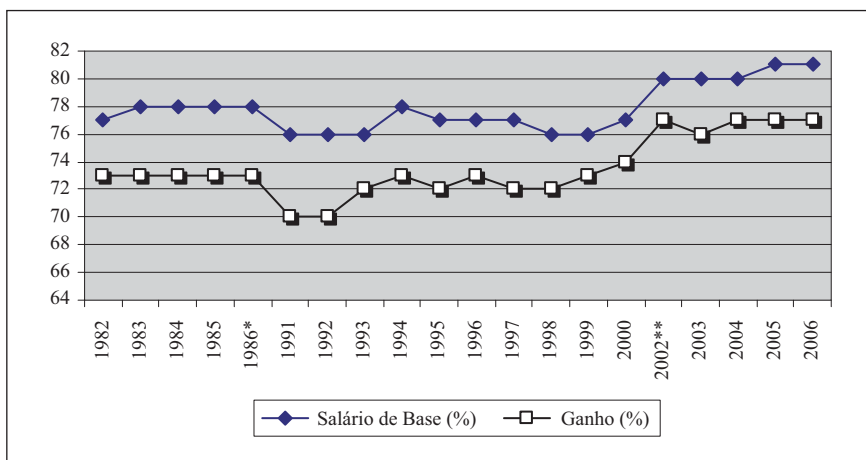
Entremos, agora, decididamente na análise da evolução dos diferenciais entre os salários de mulheres e homens no sector privado. O primeiro estudo em que colhemos informação comparável é, tanto quanto sei, o de Carvalho e Nunes (1980), segundo o qual os salários de base das mulheres representavam, em 1974, 64% dos dos homens. Em 1978, porém, apenas quatro anos depois, já encontramos um valor próximo do de hoje – 75% (Carvalho e Nunes, 1980: 24). Muito embora, Portugal ainda não fizesse parte da Comunidade Económica Europeia, a pressão sobre o combate às desigualdades já estava na agenda política da década de 1970, pelo menos ao nível de alguns sectores governamentais, conforme podemos constatar

³ Há uma referência mais detalhada a este estudo mais adiante.

no texto de Rosa Monteiro nesta colectânea. A compressão dos diferenciais foi rápida, especialmente entre 1974 e 1981, conforme nos demonstraram também Ribeiro e Almeida (1983). Esta melhoria relativa dos salários femininos ficou a dever-se, na minha leitura, a importantes medidas tomadas depois da Revolução do 25 de Abril, especialmente a institucionalização do salário mínimo nacional, que, desde sempre, tem abrangido mais mulheres do que homens. Essa evolução foi também um reflexo da diminuição da dispersão salarial, em resultado da reivindicação de melhores salários depois do 25 de Abril, e o estabelecimento de um mecanismo de actualização dos salários em resposta às altas taxas de inflação da época. Uma vez que a escala de salários foi estreitada, como consequência do esbatimento das diferenças entre os salários mais altos e os mais baixos, o diferencial entre os salários masculinos e femininos também diminuiu.

No gráfico que se segue, podemos observar a evolução das disparidades salariais, aqui traduzidas pela percentagem que os salários das mulheres representam relativamente aos dos homens no sector privado do emprego (com as limitações já assinaladas), entre 1988 e 2006.

Gráfico 4.3 – Salários Mensais Brutos das Mulheres em percentagem dos dos Homens no Sector Privado, Portugal Continental, 1982-2006 (M/H*100)



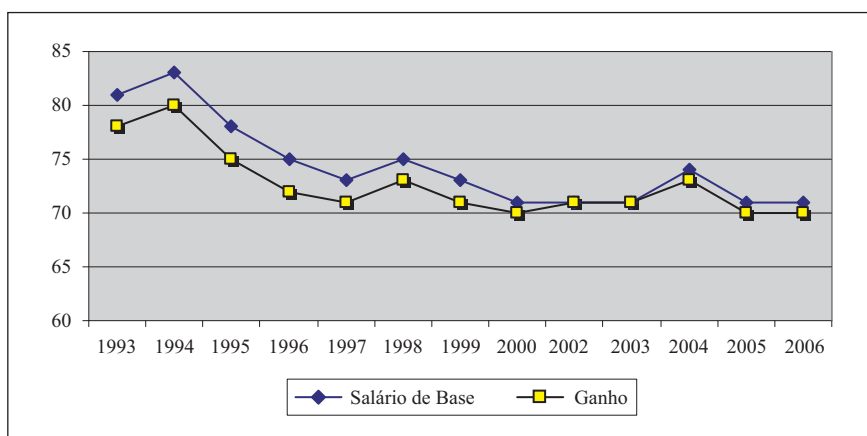
* A primeira série de dados, de 1982 a 1986, resulta de cálculos próprios a partir de Portugal, MTSS (1987).
A segunda série de dados, de 1991 a 2006, resulta de cálculos próprios a partir de Portugal, MTSS/GEP (2009).

** Não existem dados para o ano de 2001.

Como podemos observar, os diferenciais globais não sofreram mudanças significativas no período de 1982 a 2006, quer consideremos os salários de

base, quer os ganhos, mantendo estes dois tipos de remuneração sempre as diferenças relativas entre si. Este indicador não ajustado aponta, no entanto, para uma ligeira diminuição, com uma diferença sensivelmente de 2 a 3 pontos percentuais, especialmente durante os últimos 10 anos, em ambos os tipos de remunerações.

Gráfico 4.4 – Salários Mensais Brutos das Mulheres em percentagem dos dos Homens no Sector Privado nas Profissões mais Qualificadas, Portugal Continental, 1993-2006 (M/H*100)



Fonte: Cálculos próprios a partir de Portugal, MTSS/GEP (2009).
Não existem dados para o ano de 2001.

Chamo, contudo, a atenção para os dados relativos ao ano de 1996, ano a partir do qual se dá uma mudança no comportamento relativo dos diferenciais na categoria profissional dos Quadros Superiores. Com efeito, estes, com os valores de 75 e 72 p.p., respectivamente para o salário base e para o ganho, passam a ser superiores aos diferenciais médios globais (com os valores de 77 e 73 p.p., respectivamente), registando uma tendência contínua de agravamento. De sublinhar ainda o facto de o diferencial do salário de base e do ganho passarem a ter valores mais próximos. Para além da discriminação salarial, pode colocar-se a hipótese de o aumento de mulheres nesta categoria se traduzir numa desvantagem no que toca ao seu tempo de serviço.

Como se pode verificar, foi precisamente nas categorias que exigem maior qualificação que o diferencial aumentou durante os anos 1990. De salientar ainda que não se regista qualquer quebra nessa tendência de agravamento, como é claro nos dados relativos aos dois últimos anos em análise. Em 2008, o diferencial também não tinha sofrido uma mudança significativa

ao nível das profissões mais qualificadas, como se pode constatar no quadro seguinte, tendo chegado a ultrapassar os 30 pontos percentuais, ganhando as mulheres na categoria de Quadros Superiores apenas 69,7% do que ganham os homens.

Quadro 4.3 – Diferenciais no Ganho Mensal Médio por categoria profissional (2008)

Categorias Profissionais	Ganho Médio		
	Mulheres	Homens	(D) H-M/H*
Quadros Superiores	1 949,54	2 797,60	0,303
Quadros Médios	1 535,66	1 922,47	0,201
Encarreg., Contramestres, Mestres, Chefes de Equipa	1 154,42	1 376,72	0,161
Prof. Altamente Qualif.	1 289,93	1 509,14	0,145
Prof. Qualificados	747,06	882,34	0,153
Prof. Semiquificados	626,12	765,71	0,182
Prof. Não Qualificados	540,77	638,31	0,153
Praticantes e Aprendizes	546,00	595,39	0,083
Todas as Categorias	871,65	1 112,45	0,216

* O diferencial salarial é calculado como a diferença entre o ganho mensal médio dos homens e o das mulheres ponderado pelo ganho mensal médio dos homens.

Fonte: Cálculos próprios, a partir de *Quadros de Pessoal – 2008* (MTSS/GEP).

No meu estudo sobre o sector dos escritórios (Ferreira, 2004), baseado nos dados dos Quadros de Pessoal, encontrei desigualdades acentuadas em todas as categorias profissionais, confirmando-se também no caso deste sector do emprego a maior amplitude dos diferenciais na categoria de Quadros Superiores, como se pode constatar no Quadro 4.4.

Quadro 4.4 – Percentagem representada pelos Salários Mensais Brutos das Mulheres relativamente aos dos Homens, no Pessoal de Escritório em Portugal Continental e no Distrito de Coimbra, 1991 e 1998 (M/H*100)

QUALIFICAÇÕES	Continente		Distrito de Coimbra	
	1991	1998	1991	1998
I. Quadros Superiores	81%	80%	77%	77%
II. Quadros Médios	86%	87%	74%	81%
III. Pessoal Altamente Qualificado	88%	88%	86%	78%
IV. Pessoal Qualificado	85%	85%	81%	80%
V. Pessoal Semiqualficado	80%	80%	76%	88%
Diferencial Global	75%	74%	72%	72%

Fonte: Ferreira, 2004.

A primeira observação que salta à vista neste quadro é que as desigualdades salariais num conjunto de profissões tendencialmente vistas como mobilizando atributos e qualificações tipificados como femininos não são, ao contrário do que seria expectável, menores do que na média do emprego em geral. Assim, das duas uma, ou as mulheres não são realmente possuidoras dos factores que contribuem para o aumento da produtividade ou, sendo-o, não obtêm o reconhecimento desse facto e, nesse caso, há que procurar saber as razões das diferenças. A segunda observação incide sobre as maiores desigualdades no Distrito de Coimbra. Este mesmo estudo mostrou ainda que, nos escritórios, no final do primeiro ano de serviço, os homens já ganham mais do que as mulheres em todas as profissões do escritório, com a excepção da de “Correspondentes de línguas estrangeiras”, o que retira fundamento à especulação de que os diferenciais ao nível dos quadros superiores possam ser uma consequência da menor antiguidade das mulheres nos postos mais qualificados (Ferreira, 2004: 870).

Esta evolução é também fruto da tendência para o agravamento das desigualdades salariais apontada em algumas das análises que revisitaremos de seguida. Durante os anos 1990, testemunhámos um aumento nas desigualdades de rendimento, na sequência do agravamento das desigualdades salariais e não tanto dos efeitos redistributivos da protecção social ou das políticas estatais. A dispersão salarial sofreu um aumento entre 1982 e 1992, com uma ligeira redução no período 1993-1995. Gouveia (1998) sublinhou, precisamente, que a crescente participação das mulheres na actividade económica e o envelhecimento da população contribuíram para reduzir as desigualdades de rendimento, mas, por outro lado, o aumento do nível médio de escolaridade teve o efeito contrário. Como resultado, o aumento da dispersão salarial é

muito mais acentuada nos níveis mais altos do leque salarial. Assim se entenderia a tendência para o aumento dos diferenciais nos escalões mais elevados da escolaridade, concorrendo para a já assinalada prevalência de maiores diferenciais nos quadros superiores e dirigentes.

Num estudo baseado nos dados fornecidos pelo 1.º Inquérito de Percurso aos Diplomados do Ensino Superior, realizado em 2001, determinou-se que o diferencial salarial médio entre os sexos é, globalmente, de 14,5%, sendo mais baixo no sector público, 6,6%, do que no sector empresarial, que é 25,7% (Saraiva, 2007). Os diferenciais ajustados rebaixam os diferenciais nos dois sectores do emprego: no público não chega a atingir os 4%, mas no sector empresarial apresenta-se superior a 10% ao longo de grande parte das distribuições salariais, atingindo valores na ordem dos 20% no quartil superior. O autor conclui que, no sector público, a área de estudos não tem peso especial, mas, no privado, uma maior integração das mulheres em profissões da engenharia poderia ajudar a diminuir o diferencial. De qualquer modo, o autor conclui pela existência clara de discriminação das mulheres neste grupo de titulares de diplomas do ensino superior.

Chegamos, assim, à actualidade com os seguintes diferenciais por níveis de escolarização:

Quadro 4.5 – Ganho Mensal Médio por Nível de Escolarização e Sexo (2008)

Categorias Profissionais	Ganho Médio		
	Mulheres	Homens	(D) H-M/H*
Inferior ao 1.º Ciclo	553,44	681,41	0,188
1.º Ciclo do Ensino Básico	587,96	811,78	0,276
2.º Ciclo do Ensino Básico	602,45	828,34	0,273
3.º Ciclo do Ensino Básico	699,94	932,35	0,249
Ensino Secundário	901,47	1 259,55	0,183
Ens. Pós-Sec. Não Sup. Nível IV	961,25	1 176,81	0,183
Bacharelato	1 439,05	2 137,92	0,327
Licenciatura	1 599,92	2 386,64	0,330
Mestrado	1 651,42	2 366,63	0,302
Doutoramento	1 832,50	2 552,20	0,282
Todos os níveis de Escolarização	871,65	1 112,45	0,216

* O diferencial salarial é calculado como a diferença entre o ganho mensal médio dos homens e o das mulheres ponderado pelo ganho mensal médio dos homens.

Fonte: *Quadros de Pessoal – 2008* (MTSS/GEP).

Até meados da actual década, no entanto, pudemos verificar uma propensão para limitar os salários mais elevados. Este poderá, aliás, ser um dos factores que explica o ligeiro fechamento do diferencial global, de 2000 em diante. Com efeito, podemos constatar essa moderação no quadro que se segue.

Quadro 4.6 – Aumentos salariais, Portugal Continental, 2000-2009 (%)

Aumentos salariais		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Acordos Colectivos de Trabalho do Sector Privado	Aumento salár. nominais (anualizados%)	3,4	4,0	3,8	2,9	2,9	2,7	2,7	2,9	3,1	2,7
	Aumento salár. reais (anualizados%)	0,5	- 0,4	0,2	- 0,4	0,3	0,1	0,2	- 0,1	0,5	0,1
Aumento nominal do salário mínimo nacional (em %)		4,1	5,0	4,1	2,5	2,5	3,0	4,4	5,7	5,6	5,6
Aumento nominal dos salários da função pública (em %)		2,5	3,71	2,75	(1,5)*	(2,0)*	2,2	1,5	1,5	2,1	2,9

* Aplica-se exclusivamente a salários de 1000 euros no máximo por mês.

Fonte: MTSS/DGERT (s/d), e Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado (2009).

Nos últimos anos, temos observado uma tendência de aumento mais significativo do salário mínimo nacional, mantendo-se a moderação ou mesmo a estagnação dos aumentos dos salários nominais de outro sectores, nomeadamente da função pública, que sofreram um congelamento durante vários anos, havendo apenas a registar o maior aumento, de 2,9%, em 2009. O salário mínimo nacional, por seu turno, registou aumentos relevantes, comparativamente falando, desde 2007, ano em que o seu aumento foi de 4,4%, tendo nos anos seguintes sido ainda superiores, ou seja, de 5,7%, em 2008, e 5,6%, nos dois anos seguintes (MTSS/DGERT, s/d). Quando esta política de valorização do salário mínimo foi iniciada com o objectivo de que este atinja os 500 euros, em 2011, estávamos em 2006, e o salário mínimo tinha o montante de 385,90 euros, um dos mais baixos entre os Estados-membros da UE.

Ao longo destes anos de revalorização do salário mínimo, tem havido um ligeiro fechamento do diferencial, nomeadamente, do ganho mensal (de 1,1 ponto percentual):

Quadro 4.7 – Ganho Médio Mensal de Mulheres e Homens, 2007-2009 (Euros)

	2007		2008		2009	
	Abril	Outubro	Abril	Outubro	Abril	Outubro
Mulheres	859,0	869,5	894,6	906,2	946,3	948,9
Homens	1 143,0	1 152,9	1 185,8	1 190,4	1 203,9	1 215,0
% de M/H	75,2%	75,4%	75,4%	76,1%	78,6%	78,1%

Fonte: MTSS/GEP, 2010.

Tem sido demonstrado em muitos estudos que existe em Portugal uma grande dispersão salarial entre os diversos ramos industriais, em comparação com o que acontece em outros países que têm um sistema descentralizado de fixação de salários. Como afirmam Vieira, Cardoso e Portela (2005: 148):

As grandes diferenças salariais para trabalhadores aparentemente possuidores de qualificações equivalentes indicam flexibilidade em função das especificidades do sector industrial ou das empresas e estabelecimentos, que podem estar relacionadas com circunstâncias particulares das relações industriais. Na verdade, uma elevada flexibilidade salarial tem sido apontada como uma característica própria deste mercado, e estudos ao nível micro têm mostrado que as empresas detêm um considerável grau de liberdade para manipular salários, apesar de a negociação colectiva estar bastante difundida.

No meu estudo sobre o sector dos escritórios também detectei uma tendência para um menor aumento do salário médio das categorias profissionais menos qualificadas (entre 46 e 48%) em comparação com o das mais qualificadas (entre 68 e 70%). Em resultado, o leque salarial abriu-se mais nos escritórios (Ferreira, 2004: 877).

Confirmamos estas tendências nos trabalhos de Pilar González. No quadro seguinte, a autora mostra a evolução dos diferenciais ao longo dos vinte anos que vão de 1985 a 2005 (González *et al.*, 2006; González, 2010). Trabalhando com a mesma fonte – os Quadros de Pessoal –, mas usando o logaritmo do rácio dos salários das mulheres e dos homens, conclui-se também pela existência de um aumento até aos anos 1990, a que se seguiram alguns anos de instabilidade na primeira parte da década de 1990, seguido de um retorno lento praticamente aos níveis dos anos 1980 no final da década e a continuação de uma redução muito lenta. Isso significa que as mulheres ganhavam, em média, em 1985, menos 23,7% do que os homens e, em 2005, apenas tinham melhorado em 1,6 pontos percentuais essa percentagem. Nestes cálculos quinquenais, não transparece a oscilação que

registei durante os anos 90. Na verdade, aqui a tendência para a diminuição dos diferenciais a partir de 2000 é menos visível.

Quadro 4.8 – Diferencial no Ganho/Hora Bruto Médio, por idade, Portugal Continental, 1985-2005

Ano	1985	1991	1995	2000	2005
Diferencial TOTAL	0,237	0,276	0,251	0,238	0,221
< 35 anos	–	0,199	0,170	0,149	0,115
≥ 35 anos	–	0,299	0,292	0,307	0,301

Fonte: González *et al.* (2006) e González (2010).

A desagregação do diferencial em dois grandes grupos etários – com menos de 35 anos e com 35 ou mais anos de idade – ajuda-nos a perceber que, afinal, a tendência decrescente assenta fundamentalmente numa dinâmica de fechamento do diferencial na população jovem adulta empregada no sector empresarial. Por outro lado, a persistência do hiato entre os diferenciais nos dois grupos etários evidencia a ausência do efeito de *spillover* entre os dois grupos, doutro modo, em 2005, o diferencial dos maiores de 35 anos cobre uma parte significativa da população abrangida pelos diferenciais de menores de 35 anos nos anos anteriores. A leitura que este quadro nos sugere é que as lógicas de formação dos salários são bastante diferentes nos dois grupos etários. Parece que deixar de ser adulto/a jovem assume uma relevância extraordinária no que respeita às oportunidades de retribuição a que se tem acesso, por via, talvez, de uma deslocação da discriminação do acesso ao emprego para a progressão na carreira, pelo menos em certo grau e em certas profissões. Estes cálculos sugerem-nos, na verdade, que apesar da tendência global ao fechamento, os diferenciais globais irão continuar a diminuir tão lentamente como até aqui, na ausência de políticas públicas vocacionadas expressamente para a sua erradicação.

Mas continuemos com os estudos de economia, que recorrem a métodos econométricos de decomposição dos salários, e nos ajudam a perceber melhor o que terá mudado nos factores de formação dos salários ao longo daquele período. Como podemos ver, a parte do diferencial explicada por factores associados às dotações de capital humano da mão-de-obra e às características dos empregos tem vindo a encolher – era 48%, em 1985, e passou para 33%, vinte anos passados. Isto significa que, realmente, o investimento em educação produz os seus frutos. Porém, se o diferencial pouco se alterou e a parte explicada pelos factores produtivos foi reduzida, então, isso significa que a parte não explicada aumentou. De facto, durante o período analisado, passou de 52% para 67%. A discriminação terá, portanto, aumentado.

Quadro 4.9 – Decomposição do diferencial salarial

Ano	1985	1991	1995	2000	2005
Diferencial explicado	48%	45%	44%	36%	33%
Diferencial não explicado (discriminação)	52%	55%	56%	64%	67%
Favorecimento dos homens	33%	37%	40%	42%	45%
Desfavorecimento das mulheres	67%	63%	60%	58%	55%

Fonte: Retomado de González (2010).

Em síntese, os diversos estudos apontam para as seguintes tendências quanto às desigualdades salariais entre os sexos:

1. a grande diversidade de modos de cálculo e de referenciais usados obrigam a ter muita cautela quando se trata de comparar realidades diferentes;
2. aumento durante a segunda metade dos anos 1980, turbulência com tendência para a diminuição durante os anos 1990, regressando aos valores iniciais e tendência para fechamento mais acentuado a partir de 2005;
3. as desigualdades são maiores quando consideramos o ganho;
4. no sector empresarial, as desigualdades aumentam;
5. as diferenças penalizam mais as mulheres nas categorias de maior escolarização e de qualificação e, ao contrário do diferencial global, têm aumentado;
6. mesmo nas profissões mais feminizadas, como as dos escritórios, os salários femininos são penalizados;
7. os diferenciais ajustados permitem-nos concluir que a discriminação aumentou ao longo do período em análise, na medida em que a parte não explicada das diferenças entre os salários também aumentou;
8. a maior dispersão salarial observada nos sistemas de retribuição do salário reflecte-se negativamente nos diferenciais, afectando sobretudo as remunerações mais elevadas, mesmo no sector público;
9. a revalorização do salário mínimo verificada a partir de 2007 parece ter contribuído para o ligeiro fechamento dos diferenciais.

Iremos prosseguir indo à procura dos principais factores contribuindo para estas tendências tal como as encontramos na literatura disponível.

3. Factores institucionais na formação dos salários

Como aprendemos com a escola económica neo-institucionalista, existem factores institucionais associados à formação dos salários, para além do comportamento individual face ao mercado da oferta e da procura de trabalho. O regime de relações industriais em vigor em cada país é um factor muito importante na definição da amplitude dos diferenciais salariais. Vejamos, com Cerdeira (2004: 140), as principais características do regime de relações industriais em Portugal, para em seguida vermos em que sentido este influencia os diferenciais entre salários masculinos e femininos:

- O sistema de relações industriais é muito centralizado, como é típico do modelo Mediterrânico, segundo o qual a negociação colectiva é feita ao nível das associações patronais e sindicais;
- Existem fortes laços entre os partidos políticos e os sindicatos;
- As questões monetárias ocupam uma larga parte dos acordos colectivos de trabalho, em consequência da fraca intervenção dos sindicatos nos processos de inovação das empresas, nomeadamente na organização do trabalho, na qualificação e na formação;
- A maioria dos textos dos acordos colectivos de trabalho não são inovadores e a maioria são mesmo conservadores.

Em geral, podemos afirmar que todas estas características são a consequência do facto de o sistema de negociação colectiva estar organizado verticalmente, por sector de actividade. A negociação abarca um largo número de unidades empresariais muito heterogéneas entre si e, por isso, de forma a garantir a sobrevivência das pequenas empresas, o nível de salários emerge como o foco principal.

No seu estudo sobre a dinâmica da negociação colectiva verificada desde metade da década de 1980, Cerdeira chama a atenção para a alteração da gestão das pessoas no sentido de uma maior individualização do desempenho do/a trabalhador/a e dos critérios de análise de funções. Ambos os fenómenos criam tensões nos sistemas de classificação profissional e nas normas de gestão das carreiras. Outra conclusão a que a autora chegou é que não se verifica no nosso país a acentuada descentralização da negociação colectiva em direcção ao nível da empresa, tal como tem vindo a ter lugar nos restantes países europeus. A negociação sectorial ainda domina o sistema, e não haveria notícia de desenvolvimentos a outros níveis, como sejam a orientação para a negociação regional ou tipo de empresas, por exemplo, as micro e pequenas empresas (Cerdeira, 2004).

Como o estudo de Cerdeira cobriu o período até 2004, procurei saber o que acontecera a partir de então, já que a entrada em vigor do novo Código do Trabalho de 2003 tinha introduzido mudanças nas regras da negociação colectiva e previam-se alterações. Num relatório da UGT, no qual se dá conta da evolução do número de acordos finalizados desde 2006, conclui-se que: “no contexto destes últimos três a cinco anos houve um ligeiro crescimento anual dos AE, mas agora parece tender para a estabilização” (UGT, 2010). Com efeito, em 2006, o peso dos acordos de empresa tinha aumentado imenso, para baixar muito acentuada e continuamente desde 2007. Os resultados de 2006 tinham, com efeito, levado a confederação a expressar os seus receios de que aquele aumento se traduzisse numa tendência sistemática para deslocar a negociação para o nível da empresa, associando esta a uma maior flexibilidade salarial (UGT, 2006). Os seus receios não se confirmaram, pelo que não será por esta via que os diferenciais se agravarão.

É, na verdade, consensual que este tipo de flexibilidade tem um impacto muito negativo nas diferenças entre os salários de mulheres e homens, como foi demonstrado, em geral, por Cardoso e Portugal (2003), que, usando uma única fonte de informação para indivíduos, empresas e acordos colectivos, verificaram que a variabilidade salarial tende a aumentar os diferenciais salariais. Concretizando, os seus resultados empíricos mostram que a dispersão salarial, resultante dos acordos de empresa, contrabalança em parte os efeitos equalizadores da negociação colectiva, outorgando às empresas uma maior liberdade para fixar salários (Cardoso e Portugal, 2003).

Como defendi em outro lugar (Ferreira, 1993), a negociação vertical favorece a redução dos diferenciais, pelo que podemos pensar que estes poderiam agravar-se a registar-se uma acentuação da tendência para a descentralização da negociação. Nestes casos, há sempre grupos com poder negocial superior que conseguem impor os seus interesses e retirar daí vantagens remuneratórias.

Para além da centralização dos sistemas de negociação colectiva, também a fixação de um salário mínimo, como base para a estrutura dos salários, pode contribuir para conter o alargamento dos diferenciais. Em Portugal, foi fixado um salário mínimo mensal obrigatório poucos dias depois da Revolução do 25 de Abril de 1974. A Lei n.º 217/74, de 27 de Maio, instituiu este referencial e determinava a sua actualização anual por portaria governamental, após consulta da Comissão Permanente de Concertação Social do Conselho Económico e Social, em função das taxas de inflação e

de crescimento económico. O estabelecimento de menores montantes para as pessoas assalariadas do trabalho doméstico e da agricultura foi fortemente penalizador para muitas mulheres, dado o peso destes sectores no emprego feminino. Desde 2004, ano em que o trabalho doméstico foi equiparado, esta injustiça abrange apenas os/as aprendizes, as pessoas com deficiência e as menores de 18 anos. Nestes casos, o montante do salário corresponde a 75%. Nos Açores e na Madeira, o salário mínimo nacional tem um valor superior, por exemplo, em 2006 era de 405,20€ nos Açores e 393,62€ na Madeira (por comparação com os 385,90€ praticados no Continente).

Deve sublinhar-se que a percentagem de pessoas a receber o salário mínimo diminuiu durante os anos 1990. Em 1988, 12,5% das mulheres e 6,2% dos homens recebiam o salário mínimo e em 2004, estas percentagens tinham passado respectivamente para 7,5% e 4%. A partir de 2007, o acordo já referido entre os parceiros sociais e o governo permitiu adoptar uma política de revalorização do salário mínimo nacional, que representava, em 1990, 59,4% da remuneração de base média mensal do sector empresarial e, em 2006, já representava apenas 45,9% (cálculos a partir dos *Quadros de Pessoal*, MTSS/DGEEP) (e tinha passado a designar-se retribuição mínima mensal garantida). Em resultado disso, a percentagem de trabalhadores/as abrangidos/as voltou a aumentar, e, em 2009, já a percentagem relativa às mulheres tinha aumentado para 12,3% e a dos homens para 5,9%. Constata-se, portanto, que a relação entre os efectivos femininos e masculinos abrangidos pelo salário mínimo nacional se tem mantido em termos relativos, ou seja, a percentagem de mulheres que não ganha mais do que o salário mínimo tem uma expressão que é praticamente o dobro da dos homens. Em 2009, se em vez de tomarmos a relação entre o salário mínimo nacional e a remuneração de base mensal média do sector empresarial, que tinha entretanto aumentado para 50,3%, calcularmos a relação entre aquele e o ganho mensal médio de mulheres e homens, percebemos os diferenciais salariais numa outra perspectiva: no caso das mulheres, esta relação era, em Abril de 2009, de 48,2% e, no dos homens, de 36,8% (Portugal, MTSS/GEP, 2009). Só uma nota final para realçar que a maior parte das pessoas com o salário mínimo tem mais de 18 anos, não se enquadrando, portanto, na cláusula particular da lei do salário mínimo.

Quanto ao quadro jurídico que enquadra a igualdade salarial, podemos afirmar com Ramalho (2004) que a lei portuguesa está conforme à legislação comunitária, apontando, porém, como senão o facto de não ser definido o que se deve entender por remuneração para fins de avaliação da

igualdade salarial, ao contrário do que acontecia com a lei anterior (sobre a norma legal da igualdade no trabalho, veja-se também texto de Maria do Céu da Cunha Rêgo, nesta colectânea).

Outra via de intervenção no âmbito das políticas de emprego é a da análise de funções, através da qual podem ser corrigidos os juízos sobre o valor dos postos de trabalho enviesados por uma nomenclatura baseada nos estereótipos do que é um posto de trabalho para homens e um trabalho para mulheres. Apesar de a lei portuguesa enfatizar a noção de salário igual para trabalho de igual valor, a análise do valor comparável dos postos de trabalho nunca foi implementada. Em primeiro lugar, em meu entender, as relações de trabalho em Portugal não favorecem esse tipo de reivindicação, e as organizações sindicais e patronais, por uma diversidade de motivos, tendem a resistir a mudanças na hierarquia e nos níveis de remuneração das categorias profissionais. Em segundo lugar, os sindicatos teriam que ser convencidos da utilidade da análise de funções, algo que sempre rejeitaram no passado, em parte por boas razões, já que essa análise pode ser bastante manipulável. Em terceiro lugar, fica por determinar quem iria suportar os custos desse processo, que não seriam negligenciáveis se fosse para ser aplicado de forma generalizada, sendo essa, aliás, a principal razão pela qual ele só foi implementado em pouco países.

Não cabe neste texto fazer uma análise das questões em jogo na análise do valor comparável dos postos de trabalho, uma metodologia frequentemente reivindicada para a identificação da discriminação in/directa praticada na determinação das escalas salariais e, portanto, entendida como uma estratégia de erradicação das desigualdades salariais entre mulheres e homens. Parte-se do princípio de que os postos de trabalho ocupados por mulheres são subavaliados nos requisitos que exigem em termos de habilidades e experiência. Não se trata de uma estratégia para a dessegregação sexual do mercado de trabalho no imediato, mas no longo prazo eu tenderia a considerá-la como tal, na medida em que o aumento da remuneração dos postos de trabalho poderia atrair uma mão-de-obra mais diversificada. As experiências mais conhecidas começaram nos anos 1980 nos EUA (Oregon) na Austrália e no Canadá (Quebeque). Na Europa, são conhecidas as experiências, de iniciativa governamental, na Suíça e na Bélgica. O desafio consiste, portanto, em definir critérios de valorização dos requisitos sem enviesamentos sexistas, ou seja, independentes do ponto de vista do sexo. O risco que esta metodologia comporta é definir uma estrutura salarial muito codificada que afinal legitime algumas desigualdades entre os salários dos homens e das mulheres, ao reintegrar considerações sexistas na valorização atribuída a cada requisito

do trabalho. A maior dificuldade está, portanto, no acesso ao processo de definição e ponderação dos critérios por parte das organizações e actores que lutam contra as desigualdades salariais. Em Portugal, há a assinalar uma experiência com financiamento da Iniciativa Comunitária EQUAL, o projecto “Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade” que teve como entidade promotora a Confederação Nacional de Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional.⁴ O seu principal objectivo foi promover a igualdade entre mulheres e homens, valorizar o trabalho no sector da restauração e bebidas e contribuir, através da experimentação de uma nova metodologia de avaliação dos postos de trabalho, para a revalorização das profissões de predominância feminina, no conjunto das profissões identificadas como estratégicas para o subsector. Deste projecto, em que estiveram envolvidas 44 empresas, resultaram referenciais de formação em igualdade salarial e um guia metodológico para a análise de funções sem enviesamentos sexistas. Em futuras negociações, espera-se que seja possível transpor as conclusões para os instrumentos de regulação do trabalho no sector empresarial envolvido, como resultado das acções de sensibilização e formação, nomeadamente, de delegados sindicais realizadas no âmbito do projecto.

O papel dos parceiros sociais é, por tudo o que vimos, muito importante, e este projecto merece destaque por ter sido de iniciativa de um parceiro social. Na verdade, de entre a marcada inércia geral, destaca-se a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP) que aproveitou os financiamentos da Iniciativa Comunitária EQUAL para dinamizar este e outros projectos de estudo e sensibilização para a discriminação salarial das mulheres em Portugal, em especial no sector empresarial. Nas análises que realizou aos instrumentos de regulação do trabalho de vários sectores, detectou a prática corrente de classificação dos postos de trabalho mais feminizados em categorias diferentes, atribuindo-lhe menores salários, nomeadamente, em vários sub-ramos das indústrias alimentares (2009), mas também na indústria automóvel, na restauração e nos hipermercados (2008) (Naumann, 2010). Para além disso, a CGTP chama a si o sucesso de ter conseguido o acordo para o sector da cortiça que se propõe pôr fim à discriminação salarial até 2015. Acordo este muito criticado pelo facto de aceitar que possa prolongar-se no tempo a ilegalidade da discriminação salarial das mulheres, reconhecida pelas

⁴ Para além da entidade promotora, a Confederação Nacional de Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP-IN), participaram na parceria de desenvolvimento do projecto: a Autoridade para as Condições do Trabalho; a Associação de Restauração e Similares de Portugal (ARESP), o Centro de Estudos para a Intervenção Social, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT) e a Organização Internacional do Trabalho, através dos seus escritórios em Lisboa.

entidades patronais e consubstanciada na existência de duas escalas salariais – uma para as mulheres e outra para os homens, diferindo à volta de 100 euros (num salário de 600, a diferença é desmedida).

De assinalar que este é o único sector de actividade em que as entidades empregadoras reconhecem que existe discriminação. Da parte sindical, tem havido denúncias públicas de discriminação salarial das mulheres no sector do calçado. Em 2004, foi lançada uma campanha, aquando da condenação de uma empresa multinacional que remunerava mais um trabalhador do armazém porque entendia que ele desempenhava tarefas mais pesadas, ao ter que carregar e descarregar volumes pesados em camiões. Este argumento não foi aceite pelo tribunal que provou que as colegas deste trabalhador pegavam nos mesmos volumes no contexto da realização de outras tarefas. Em 2006, a União dos Sindicatos de Aveiro (filiada da CGTP) também lançou uma campanha denunciando o facto de “as mulheres nas fábricas de calçado [serem] excluídas da categoria de operadoras de máquinas, recebendo menos cinquenta euros”.

O baixo grau de litigação que caracteriza a sociedade portuguesa também aqui tem os seus reflexos. São raros os casos de discriminação salarial que chegam aos meios de comunicação social ou aos tribunais (Rato, 2004).

4. As práticas das empresas e o *family gap*

Os exemplos de discriminação, ao contrário, não são raros. Tomamos conhecimento deles pela imprensa, por exemplo. As situações são as mais diversas, mas a mais frequente passa pela existência do pormenor que é apontado como fundamento do valor mais alto do salário masculino. Assim, 50€ mensais a mais podem ser justificados porque “o colega é responsável por abrir e fechar a loja” (entrevista no *Notícias da Amadora*, 28 de Fevereiro de 2002). Muito embora os pais trabalhadores também possam ser objecto de práticas discriminatórias, as mais comumente denunciadas são, no entanto, as que violam os direitos associados à maternidade. A análise das queixas à CITE⁵ evidencia uma razoável diversidade:

1. A redução ou cancelamento dos prémios de produtividade para trabalhadoras que tenham estado em gozo de licença de maternidade, em consultas pré-natais e com redução de horário para aleitação constitui uma discriminação com base no sexo, porque afecta apenas

⁵ Ver funções da CITE no texto de Rosa Monteiro nesta colectânea.

um grupo específico de trabalhadoras (as que são mães) e não todas as pessoas que trabalham. Na verdade, à luz do nosso quadro legal, aquelas ausências são consideradas como prestação efectiva de trabalho. Uma vez que os prémios de assiduidade estão incluídos no conceito de remuneração e são atribuídos numa base regular, as trabalhadoras que são mães são colocadas em desvantagem, ao sofrerem penalizações.

2. O corte parcial ou total da participação das mães nos lucros das empresas devido ao facto de terem gozado as suas licenças e/ou estarem em redução de horário para aleitação ou amamentação também é frequente.
3. O corte do pagamento do subsídio de almoço das trabalhadoras durante as ausências cuja remuneração compete à empresa.
4. A dedução das remunerações correspondentes aos períodos de ausência das trabalhadoras devido a consultas pré-natais.
5. A integração em categorias profissionais inferiores às que correspondem aos quesitos dos postos de trabalho que ocupam é uma das práticas mais correntes.
6. Há, porém, ocasiões em que os homens são discriminados quando apenas as mães trabalhadoras recebem subsídios de nascimento, de creches ou de comparticipação em despesas de educação das crianças.

Devo salientar que a CITE recebe denúncias de práticas discriminatórias de todo o tipo de entidades empregadoras, incluindo das públicas. Os Correios de Portugal, a Portucel, a TAP ou a ANA são apenas alguns dos exemplos de empresas públicas que excluem as mulheres dos prémios de antiguidade, assiduidade e produtividade por terem estado em consultas pré-natais, em gozo de licença de maternidade ou em redução de horário para aleitação/amamentação.

Todas estas práticas contribuem para alargar as diferenças salariais dos homens e das mulheres, pois têm um impacto muito negativo nas remunerações, especialmente das mães trabalhadoras. De tal modo que na literatura se fala do *family* ou *maternity gap* (Waldfogel, 1995; 1997).

Rhys Davies e Gaelle Pierre (2005) numa pesquisa sobre o *family gap*, a partir dos dados fornecidos pelo Painel Europeu de Agregados Domésticos Privados (PEADP), apresentaram estimativas da penalização salarial associada à maternidade em 11 países da Europa. Uma vez controladas as características de capital humano e outras especificidades observáveis,

assim como a heterogeneidade não observada, Portugal aparece entre os países com diferenças salariais significativas, no que está acompanhado da Alemanha, Dinamarca, Reino Unido, Irlanda e Espanha. Não obstante, de entre estes países, Portugal é o que evidencia penalizações menos significativas, a par da Espanha. No nosso país a presença de duas ou mais crianças implica uma redução de 7% no salário, enquanto na Alemanha a mesma situação familiar implica um decréscimo de 12%. Até agora, não era conhecido qualquer estudo que tenha procurado fazer o mesmo exercício para determinar o *family gap* dos pais trabalhadores.

Foi também a partir dos dados do Painel Europeu de Agregados Domésticos Privados (PEADP) que, conjuntamente com a minha colega Mónica Lopes e a colaboração de Luís Moura Ramos (FEUC), procurámos identificar a penalização associada ao *family gap* (Ferreira e Lopes, 2009). O facto de os dados do PEADP terem carácter longitudinal permite identificar as alterações verificadas na situação e composição da família e, nomeadamente, a ocorrência de nascimentos, dado crucial para analisar as alterações subsequentes de natureza profissional.

Num primeiro momento seleccionaram-se duas amostras, uma de mulheres e uma de homens, onde, respectivamente, cada mulher e cada homem (entre os 24 e os 44 anos no primeiro ano em análise) são observados até 8 vezes entre 1994 e 2001. É estimada uma equação salarial em que são então identificados os efeitos sobre os salários das variáveis relevantes onde, para além das habitualmente utilizadas (idade, nível de educação, profissão, sector de actividade), são também consideradas as variáveis relevantes para identificar alguns dos factores acima mencionados que podem justificar a diferença entre os salários das pessoas com e sem filhos. Estes factores são: o capital humano acumulado (antiguidade na organização, períodos de desemprego), a existência de características “amigas da família” (tipo de organização, creche no local de trabalho) e o tempo dedicado a tarefas de cuidado (horas semanais despendidas com tarefas domésticas e de cuidado a crianças e idosos). Apesar de termos adoptado alguns procedimentos semelhantes aos seguidos por Davies e Pierre (2005), inspiradas por outros estudos e teorias sobre o *family gap*, introduzimos na análise alguns processos e condições que não foram incluídos no modelo analítico daquelas autoras. Para além de dispormos de dados relativos a oito anos de painel (1994-2001), um período razoavelmente longo, também introduzimos mais algumas variáveis, nomeadamente, as relativas a:

- períodos de desemprego no historial de participação no mercado de trabalho;

- número de horas semanais dedicadas ao cuidado de crianças e idosos (que nos permite medir a intensidade do trabalho de cuidado);
- natureza da entidade empregadora (pública ou privada);
- creches no local de trabalho.

Todavia, contrariamente ao trabalho de Davies e Pierre, não é considerada a possibilidade de selecção não aleatória da amostra, ou seja, não é controlada a influência da selecção sobre as amostras das mulheres e dos homens em que se baseia o inquérito. Tal como em outros estudos (Albrecht *et al.*, 1999, e Budig e England, 2001, *apud* Ferreira e Lopes, 2009), o potencial enviesamento da amostra não é, pois, tido em conta, já que os factores que determinam a participação (ou não participação) das mulheres e dos homens no mercado de trabalho não são considerados na equação de formação dos salários. Esta lacuna poderá, todavia, ser relativizada pelos resultados da aplicação deste modelo por Davies e Pierre (2005) relativamente ao nosso país, uma vez que o efeito de selecção da amostra não revelou ser estatisticamente significativo para Portugal.

Ao considerar-se a natureza dos dados (painel em que um mesmo indivíduo é observado mais do que uma vez), no caso das mães, os resultados salientam que é no segmento das mulheres que foram mães mais jovens (antes dos 25 anos), que se identificam efeitos negativos significativos sobre os salários. De facto, as estimativas da coluna *fixed effects* só resultam estatisticamente robustas no caso das mulheres que foram mães jovens. Estes resultados vão ao encontro dos resultados encontrados no estudo de Davies e Pierre (2005) para outros países, no sentido de reforçar a ideia de que as mulheres que optaram por ser mães jovens poderão comprometer os rendimentos futuros.

Com efeito, as trabalhadoras que foram mães antes dos 25 anos e têm 1, 2 ou 3 ou mais filhos/as, são penalizadas, respectivamente, em 10%, 12% e 15% do salário, relativamente às mulheres não mães. À semelhança do observado nos estudos já citados, os nossos resultados mostram que o diferencial salarial cresce com o número de filhos/as. Ou seja, o preço a pagar pelas mulheres jovens que decidem manter a actividade profissional depois de serem mães é tanto maior quanto maior é o número de crianças que têm.

No caso dos pais, este efeito não se verifica. De resto, em relação aos homens, quando se tem em conta o carácter longitudinal dos dados, não encontramos coeficientes significativos (à excepção de um pequeno impacto na subamostra dos homens com uma criança que foram pais mais tarde).

Ou seja, de acordo com os resultados apurados, o número de filhos/as não é uma variável explicativa das diferenças salariais entre os homens (Ferreira e Lopes, 2009).

5. A discriminação salarial das mulheres na literatura

A discriminação salarial não tem sido estudada em profundidade no nosso país. Em geral, os estudos sobre esta questão recorrem a vários modelos econométricos para, a partir de dados micro, decompor os diversos factores de diferenciação e estimarem a medida da discriminação salarial, ou seja, isolarem a proporção do diferencial que é atribuível à discriminação e não a diferenças de atributos das pessoas, dos postos de trabalho, das organizações ou dos sectores de actividade. Uma das mais utilizadas é a metodologia Oaxaca, mas há outras, e a base de dados em que em geral se baseiam é a dos Quadros de Pessoal do Ministério do Trabalho, tal como já foi referido. Os valores encontrados variam enormemente, dependendo dos sectores de actividade ou das regiões, por exemplo, mas variam igualmente em função dos modelos econométricos mobilizados.

Kiker *et al.* (1997) concluíram que, em 1985, 67% do diferencial se devia à discriminação. Ribeiro e Hill (1996) analisaram o diferencial no sector da Restauração e Hotelaria em Lisboa, em 1992, e concluíram que 76% do diferencial era devido à discriminação. Vieira e Pereira, no seu estudo sobre o emprego no Arquipélago dos Açores, chegaram a uma estimativa variável entre 58% e 81% (*apud* Bastos *et al.*, 2004).

Sinalizei quatro estudos publicados entre 2002 e 2006. No estudo de Amélia Bastos, Graça Leão Fernandes e José Passos (2004), baseado no método de decomposição Oaxaca e Ranson aplicado a duas amostras regionais dos quadros de pessoal de 1997, os resultados apontam para um diferencial salarial devido à pura discriminação maior na região de Lisboa e uma menor dispersão salarial no Porto. Outra conclusão interessante é que a rotação de pessoal numa empresa tem um impacto positivo nos salários, de que beneficiam sobretudo os homens. O efeito positivo perde-se, contudo, nas empresas com os níveis mais elevados em Lisboa. A antiguidade também beneficia os salários das mulheres, mas apresenta uma taxa decrescente.

Vieira, Cardoso e Portela (2005), num estudo muito referido na literatura, concluíram pela existência de uma elevada e estável segregação em função do sexo ao nível do estabelecimento. O coeficiente de Gini tinha praticamente

o mesmo valor em 1985 e em 1999 – respectivamente 0,670 e 0,668, fluando ao longo deste período entre um valor máximo de 0,674, em 1997 e 1989, e um mínimo de 0,662, em 1993. Também mostra que o aumento da feminização num estabelecimento tem um efeito positivo nos salários dos homens e negativo nos das mulheres que nele trabalham. Em 1993, um aumento de 10 p.p. na taxa de feminização traduzia-se numa redução dos salários femininos em aproximadamente 1%. No caso dos homens, em 1985, um aumento de dez pontos percentuais na feminização estava associado a um aumento de 0,3% no salário médio, o que contrasta com as pesquisas anteriores que associavam aumento da feminização a diminuição dos salários de ambos os sexos. Os resultados obtidos mostram, contudo, que a discriminação está em retração, na medida em que o impacto positivo nos salários masculinos diminuiu ao longo do período analisado. A conclusão dos autores é que a participação de mulheres de mais idade nos estabelecimentos com acentuada feminização explica provavelmente o padrão e as tendências do diferencial salarial entre os sexos detectados no nosso país.

Outro dos estudos muito referenciados foi conduzido por Pilar González, Maria Clementina Santos e Luís Delfim Santos (2006), que analisaram os trabalhadores por conta de outrem, com mais de 14 anos de idade, na indústria e nos serviços constantes nos Quadros de Pessoal em 1985, 1991, 1995 e 2000, usando vários métodos de decomposição (Oaxaca em dois procedimentos tomando ora os salários das mulheres ora os dos homens como referência; Cotton e, ainda, a decomposição proposta por Neumark). Podemos apontar como principais conclusões do estudo as seguintes:

- Ao longo de todo o período analisado, persistiu o mesmo grau de discriminação: em 2000, a discriminação explica 64% a 91% do total do diferencial, dependendo da metodologia usada; em 1985, este intervalo ia de 52 a 75%;
- Os resultados obtidos com os diferentes métodos econométricos são bastante próximos e mostram uma tendência crescente da importância relativa da discriminação para explicar o diferencial em função do sexo ao longo do período;
- A diferença mais importante nos atributos que explicam a desigualdade salarial é, claramente, a segregação horizontal (70,6% em 1985 e 77,2% em 2000). Em segundo lugar, vêm as variáveis derivadas do capital humano e das profissões, que alteraram as suas posições relativas durante o período em análise. Em 1985, as diferenças de capital humano respondiam por 27,4% do diferencial e a profissão por apenas 4,1%. Em 2000, as desigualdades nos níveis de capital humano

foram reduzidas, especialmente no factor educação, para 7,3% e a estrutura profissional aumentou para 19%.

Outras conclusões relevantes do estudo apontam os sectores dos têxteis e dos serviços com baixos níveis de feminização, como os transportes, como contribuindo fortemente para o diferencial. Comparativamente, pelo menos em 2000, o sector financeiro era o único a contribuir para baixar o diferencial. No que respeita aos factores do capital humano, contudo, a sua importância relativa para a explicação do diferencial manteve-se porque as persistentes diferenças na antiguidade e na experiência neutralizam os ganhos registados na educação.

Da investigadora Raquel Mendes, chegam-nos dois estudos. O primeiro (2006), também a partir dos Quadros de Pessoal de 2000, centra-se numa amostra de 44 925 gestores de topo, na qual as mulheres representavam 25,7%, e que apresentava um diferencial não ajustado de 28% para os salários horários brutos. O método utilizado foi o de Oaxaca, que permitiu concluir que 74% do diferencial se deve a discriminação, no caso de se tomarem os salários masculinos como referência, ou 73%, no caso de se optar pelos femininos.

O segundo estudo de Raquel Mendes (2009) desvaloriza o papel da segregação nos diferenciais, contrariando, deste modo, uma tese que parecia até agora consensual entre analistas. A autora decompôs os registos dos Quadros de Pessoal, relativos ao período 1986-2004, com base no método de Brown, Moon, e Zoloth, que incorpora a distinção entre os diferenciais intra-ocupacionais e interocupacionais, e concluiu que não é a distribuição ocupacional dos trabalhadores que tem maior peso no diferencial mas, sim, as diferenças de salários intra-ocupacionais. Os valores encontrados para o diferencial confirmam as tendências já identificadas por outros estudos, ou seja, aumento durante os anos 1990 e ligeira diminuição durante a década seguinte: 1986 – 0,244; 1996 – 0,283; 1998 – 0,256; 2004 – 0,204. A parte não explicada que resulta dos cálculos aumentou de 58%, em 1986, para 81%, vinte anos depois. Adicionalmente, os resultados indicam que uma parte substancial destas diferenças deriva potencialmente da discriminação salarial ou, como segunda hipótese, de variáveis não controladas do mercado de trabalho.

Seria preciso um domínio dos métodos econométricos que não possuo para uma cabal apreciação destes resultados que contrariam todos os estudos realizados até agora. A própria autora adverte-nos, com efeito, para algumas

das limitações do estudo e indica algumas delas: o facto de eventualmente o modelo ser sensível à agregação das profissões e de a base de dados trabalhar com as profissões muito desagregadas. Tomando-os como válidos, teremos que tirar a devida conclusão de que o esforço das políticas de emprego deve ser dirigido ao combate à discriminação.

Em suma, todos os estudos imputaram à discriminação uma forte responsabilidade nos diferenciais salariais. Vale a pena fazer uma nota sobre o significado e as implicações de atribuirmos à discriminação a parte não explicada da variabilidade dos salários. Quando falamos em diferencial ajustado tal significa que o valor encontrado corresponde à parte do diferencial que não é explicada pelas variáveis utilizadas na decomposição dos salários, ou seja, corresponde à quota-parte da discriminação. Esta abordagem baseia-se num conceito de produtividade que assume que todas as diferenças de retribuição podem ser atribuídas a diferenças individuais de produtividade em função da idade, da experiência de trabalho ou da escolaridade, ou de diferenças nos mercados de trabalho. Assim, quando fazemos o exercício de estimar o diferencial remanescente depois de termos controlado todas essas diferenças nos factores de produtividade, estamos a atribuir à discriminação diferenças que podem decorrer de outras práticas institucionais perfeitamente legítimas, como sejam a influência de factores institucionais na formação de salários, por exemplo. Os sectores económicos e as empresas com maior capacidade remuneratória e as profissões com maior capacidade negocial tendem a atrair mais mão-de-obra masculina, produzindo o fenómeno que desigmo de segregação transversal que é mais difícil de captar através das características clássicas (Ferreira, 1993). Daí que as políticas de erradicação das desigualdades salariais tenham começado por se centrar na diminuição das diferenças produtivas das mulheres, promovendo o seu acesso ao ensino e à formação e fornecendo o apoio necessário à continuidade da sua actividade económica, reduzindo as interrupções por motivos familiares. A aposta na educação feminina e no incremento da protecção da maternidade no trabalho constituíram-se enquanto respostas adequadas aos termos com que o problema era colocado.

O debate tem-se orientado no sentido de considerar que controlar a heterogeneidade observada, embora possa ser interessante em si mesmo e possa clarificar os determinantes do diferencial, também pode ser enganador no que toca à atribuição da parcela não explicada à discriminação. Pode simplesmente acontecer que a parte não explicada seja ancorada na heterogeneidade não observada, ou seja, em variáveis não controladas,

como pode acontecer o contrário – que alguma parte explicada possa advir de práticas discriminatórias. Em termos gerais, os resultados são um tanto ou quanto imprecisos.

Assim, como nos adverte o mais recente trabalho da Fundação Dublin, os estudos comparativos que não tomem em consideração os impactos nas disparidades salariais da acção institucional e sectorial e da desigual distribuição por categorias podem levar a resultados enviesados relativamente ao nível estimado de discriminação, mesmo depois dos ajustamentos das características individuais (EUROFOUND, 2010).

Por isso, devemos seguir as recomendações de Rubery *et al.* (2005), que nos sugerem uma perspectiva holística que atente nas estruturas dos salários, nas características do posto de trabalho e do local de trabalho e no papel dos parceiros sociais, incluindo o Estado:

O foco na produtividade nega o papel dos parceiros sociais na estrutura de salários no mercado de trabalho, inclusive dos actores colectivos, tais como os sindicatos e as associações de empregadores, ou de entidades empregadoras e de trabalhadores/as individuais (Rubery *et al.*, 2005: 187).

Sobressai também, com a excepção do último trabalho referido da investigadora Raquel Mendes (2009), que usa um método de decomposição diferente, o elevado peso da segregação das estruturas do mercado de emprego nos diferenciais, na medida em que a maior taxa de feminização rebaixa os salários, pelo menos os das mulheres. O estudo de Vieira, Cardoso e Portela (2005) mostrou que eram infundados os receios dos trabalhadores de que a admissão de mulheres provocasse um rebaixamento dos seus salários. Os trabalhos de Pilar González (2010) também mostram que a segregação horizontal, na sua vertente sectorial, é a variável que mais influencia os diferenciais salariais entre os sexos: em 2005, 98,4% da parte explicada do diferencial salarial deve-se à diferente maneira como os homens e as mulheres assalariados se distribuem pelos vários sectores produtivos. Assim, os sectores mais segregados, como o dos têxteis (muito feminizado) e o dos transportes (pouco feminizado), contribuem fortemente para o diferencial, porque precisamente o primeiro paga salários mais baixos.

Ora nós podemos sem dúvida considerar que a segregação é ela própria o resultado de processos discriminatórios e por isso não faz sentido que seja incluída como variável independente numa fórmula que procura medir a discriminação. Com efeito, a segregação **horizontal** pode ser um efeito da pressão social dos estereótipos sexuais sobre as escolhas escolares e

profissionais do sexo masculino e do sexo feminino e a **vertical** pode ser efeito do “chão pegajoso” ou do “tecto de vidro” derivados de práticas organizacionais discriminatórias no recrutamento e na promoção ou de uma distribuição injusta das responsabilidades familiares ou do défice de serviços de apoio à vida familiar ou até de políticas fiscais que tendem a afectar o comportamento das mulheres no mercado de trabalho (EUROFOUND, 2010). A segregação pode aparecer como factor que explica parte do diferencial, mas na verdade deveria constar na parte não explicada, porque ela própria é resultado de práticas discriminatórias.

A perspectiva holística deve abarcar também o leque temporal e fazer incidir a análise dos diferenciais sobre todo o ciclo de vida de homens e de mulheres. O que nos interessa medir é o diferencial de recursos que cada um dos sexos controla. Os salários mais baixos repercutem-se em todas as fases da vida de uma pessoa e, por isso, o salário/hora é uma medida pobre. Como chamam a nossa atenção Bould e Gavray (2008), as horas trabalhadas são diferentes, como são diferentes as carreiras, de que resultam diferentes oportunidades de promoção e aumentos salariais, e diferente retorno do investimento feito em educação. Finalmente, na velhice, as pensões a que se terá acesso também são inferiores.

Podemos, pois, perceber toda a complexidade envolta na operação de comparar salários e as dificuldades que a tarefa comporta.

6. O que é mais importante – o que fazes, onde o fazes ou quem és?

As dúvidas suscitadas pelo mais recente trabalho de Raquel Mendes (2009) não foram suficientes para abalar a minha persuasão de que a segregação, nas suas múltiplas modalidades, é responsável por parte das diferenças de salários de mulheres e homens. A análise comparada das remunerações das profissões predominantemente femininas e as das mais masculinas reforça a convicção de que os diferenciais por ela revelados têm que forçosamente se reflectir num indicador de nível mais agregado.

Voltamos a trabalhos recentes de Pilar González para reforçar esta ideia da importância da segregação nas disparidades salariais. Retomemos a autora:

Os resultados obtidos sugerem que a parcela mais relevante do diferencial salarial de género existente no mercado de trabalho português decorre, para ambos os grupos etários considerados [até 35 anos e 35 ou mais anos], de práticas discriminatórias dos empregadores. No entanto, enquanto no grupo dos trabalhadores jovens a discriminação representa

uma percentagem cada vez mais significativa do diferencial salarial de género, no grupo dos trabalhadores mais idosos a percentagem desse diferencial explicável por práticas discriminatórias tem-se mantido estável ao longo do tempo. A análise realizada permitiu ainda concluir que, para ambos os grupos etários, a parcela do diferencial que pode ser explicada respeita, essencialmente, às diferentes características dos empregos e, em particular, à diferente forma como os homens e as mulheres se distribuem pelos sectores produtivos (González, 2010).

Como enfatizaram Vieira, Cardoso e Portela (2005), nos locais de trabalho com maior concentração de mulheres, os salários destas tendiam a ser mais baixos, daí que, segundo me parece, faça todo o sentido averiguar até que ponto a feminização no emprego tem ocorrido e, tomando-a como uma expressão clara de segregação horizontal, reflectir sobre os seus possíveis efeitos nos diferenciais salariais.

Medir este fenómeno não é fácil, como sabemos. Existem várias fórmulas propostas para efectuar essa medição, mas todas elas contêm vantagens e desvantagens e têm melhor desempenho em determinados contextos. De qualquer modo, como vemos no quadro seguinte, o índice de Karmel e MacLachlan (IP-index), a medida de segregação nos mercados de trabalho usada na monitorização da igualdade de mulheres e homens na Estratégia Europeia para o Emprego, revela uma tendência para o aumento da segregação em Portugal, apresentando, em 2009, um valor superior ao da média da UE15, que era 25,6 e, por contraste, evidencia uma tendência decrescente desde 2003.

Quadro 4.10 – Segregação Horizontal em função do sexo, Portugal, 1997-2007⁶

Ano	ID-index	IP-index
1992	–	0,2443
1997	0,5023	0,2487
2001	0,5315	0,2631
2007	0,5326	0,2646
2009	–	0,2710

Fontes: Ferreira (2008) e EUROSTAT (2010).

⁶ São as seguintes as fórmulas de cálculo:

O IP-Index (proposto por Karmel e MacLachlan) define-se como

$$IP = 1/N \sum_{i=1:n} | (1-H/N) * H_i - H/N * M_i |$$

Sendo:

N = o volume total de emprego,

H/N = a percentagem de homens no emprego na profissão i, em dado momento,

M = mulheres no emprego na profissão i, em dado momento.

A eventual opacidade destes indicadores pode ser ultrapassada pela caracterização de alguns dos processos em curso no mercado de trabalho que clarificam o sentido daquela evolução. Optei por abordar apenas a evolução da segregação horizontal, aquela que faz com que mulheres e homens se concentrem em profissões diferentes. No quadro seguinte encontramos a evolução do grau de segregação do mercado de trabalho português, entre 1997 e 2007, medida com recurso a várias metodologias. Como se vê, todas elas apontam para um aumento da segregação horizontal.

Quadro 4.11 – Pessoal ao Serviço, segundo a taxa de feminização das profissões, em Portugal (1987, 1998 e 2008)

Taxas de Feminização das Profissões	MULHERES						HOMENS					
	1987		1998		2008		1987		1998		2008	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
0%	0	0,0	0	0,0	0	0,0	20 037	2,2	30 098	2,2	9 295	0,5
0,1%-19,9%	41 793	9,9	52 702	6,4	53 375	3,7	616 075	<u>68,1</u>	683 244	<u>50,0</u>	903 226	<u>50,0</u>
20%-59,9%	168 816	<u>40,0</u>	275 756	<u>28,3</u>	401 885	<u>27,8</u>	233 952	<u>25,8</u>	477 784	<u>35,0</u>	655 48	<u>36,5</u>
60%-79,9%	41 518	<u>9,8</u>	254 775	<u>26,1</u>	528 592	<u>36,5</u>	16 784	1,9	98 660	7,2	213 041	11,7
80%-99,9%	152 659	36,2	304 744	31,3	462 497	32,0	8 404	0,9	23 392	1,7	41 822	2,3
100%	577	0,1	238	0,0	146	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTAIS	422 088	100,0	974 896	100,0	1 446 496	100,0	905 221	100,0	1 366 850	100,0	1 823 087	100,0
Taxa de Feminização Global		30,1		41,6		44,2						

Fonte: Cálculos próprios a partir de informação não publicada dos *Quadros de Pessoal 1987 – 1998 – 2008* (MTSS/GEP).

Neste quadro, vale a pena destacar a evolução sofrida pelas profissões em que trabalham os homens e as mulheres. Essencialmente, é notório que a percentagem de mulheres que trabalham hoje em dia em profissões muito

O índice vai de 0, no caso de completa igualdade, a 0,5. Este indicador mostra-se sensível ao aumento do emprego feminino, podendo revelar um aumento da segregação, simplesmente porque aquele aumentou. É por isso que prefiro usar o ID-Index, que corresponde à soma das diferenças absolutas entre as diferenças das estruturas do emprego feminino e masculino.

A fórmula usual é a seguinte:

$$ID = \frac{1}{2} \sum (i = 1:n) | Mi/Mt - Hi/Ht |$$

Sendo:

Mi/Mt = a percentagem do emprego feminino que, num momento dado, se concentra na profissão i,
 Hi/Ht = a percentagem do emprego masculino que, num momento dado, se concentra em cada profissão i,

Este índice varia entre 0 e 1, correspondendo este último valor à segregação total.

Veja-se Ferreira (2004: anexo 1), para mais detalhada explicação.

feminizadas tem vindo a sofrer um aumento extraordinário. Actualmente, 69% das mulheres trabalha em profissões altamente segregadas em que elas constituem mais de 60% da força de trabalho. Este processo de concentração está claramente a acentuar-se, visto que, em 1987, encontrávamos 46% de mulheres nessas profissões. Essa constatação ainda se mantém, mesmo que limitemos a leitura aos dois últimos anos em análise. Dado que em 1987 a taxa média de feminização do emprego no sector privado era apenas de 30,1%, o patamar mínimo do que seriam profissões distribuídas de forma equilibrada deveria ser 15% e o máximo 45%. Os homens, por seu turno, concentram-se também nas profissões mais segregadas, embora de forma menos acentuada – mais de 50% estão em profissões que empregam menos de 20% de mulheres. É interessante constatar que, enquanto a repartição dos homens por tipos de profissões quase não se alterou durante a última década, uma vez que a percentagem a trabalhar em profissões com menos de 20% de feminização passou de 52,2% para 50,5%, já a das mulheres sofreu uma mudança mais acentuada, passando a sua concentração em profissões com mais de 60% de feminização de 57,4% para 68,5%.

Esta análise permite-nos compreender melhor alguns dos processos em vigor no funcionamento dos mercados de trabalho que acabam por se reflectir num indicador complexo como é o diferencial entre salários masculinos e femininos. A tendência para desvalorizar os requisitos dos postos de trabalho ocupados por mulheres e para as considerar como trabalhadoras secundárias, face ao principal provedor económico da família, leva a que as profissões altamente feminizadas sejam mal remuneradas no mercado de emprego, com excepção das que exigem qualificações mais exigentes e formalizadas. Não interessa tanto aquilo que se faz, mas onde se faz e, sobretudo, quem se é.

7. Políticas públicas com impacto na igualdade de remuneração entre mulheres e homens – a acção da CITE

Desde a Constituição da República Portuguesa às convenções da Organização Internacional do Trabalho assinadas por Portugal (nomeadamente a fundamental convenção n.º 100, de 1951, relativa à igualdade de remuneração entre os sexos), à Carta Social Europeia Revista, às directrizes dos planos nacionais para o emprego e o crescimento económico, todos estes instrumentos de política, nacionais e internacionais, vinculam o Estado português à prossecução do combate às disparidades salariais. Em vários anos, aliás, as recomendações feitas ao governo português, no âmbito do

método aberto de coordenação da Estratégia Europeia para o Emprego, incidiram sobre a necessidade de reduzir as disparidades salariais entre os sexos no sector empresarial, ao que os sucessivos governos tentaram responder deslocando a questão para o âmbito do diálogo social e da negociação colectiva, ignorando a fraca motivação dos parceiros sociais para esta problemática, sobretudo em tempos de crise e retracção económica.

A definição de políticas de promoção da igualdade de remuneração entre mulheres e homens é, na verdade, de grande complexidade, tão grande quanto é o próprio processo de fixação de uma remuneração para um certo posto de trabalho, situado em determinado mercado local de emprego, integrado em determinado tipo de entidade empregadora e ocupado por uma pessoa com um perfil também determinado. Muitos processos de natureza diversa estão em causa, não só económicos, mas também psicológicos, sociais, culturais e políticos, e muitos intervenientes estão envolvidos, porque, para além de quem procura e de quem oferece trabalho, há muitas outras pessoas a quem interessa a relação salarial estabelecida, nomeadamente, sindicatos, associações patronais, organismos públicos, analistas dos mercados, agregados familiares de quem recebe e paga as remunerações e, em última instância, todo o mercado de trabalho e toda a sociedade. Qualquer política direccionada para esta finalidade deve, pois, ponderar todos estes aspectos e, como afirma Leitão (2004), deve ser encarada no contexto das políticas de promoção da igualdade de mulheres e homens, de cujo sucesso, em última análise, depende. Ora sabemos como a mudança social neste campo é particularmente lenta.

Um objectivo crucial a prosseguir pelas políticas de igualdade para diminuir as disparidades salariais seria a limitação dos efeitos segregativos do mercado de trabalho, sem dúvida um campo de intervenção de grande complexidade. Durante a década de 1980, foram lançadas algumas iniciativas, como a integração de mulheres em cursos de formação em áreas profissionais tradicionalmente masculinas, a publicação pelo IEFP do “Índice das Profissões no Masculino e no Feminino” e, sobretudo, a atribuição, no âmbito do programa das Iniciativas Locais de Emprego (ILE) e do acesso aos ninhos de empresas do IEFP, de um apoio financeiro suplementar de 20% às empresas que contratassem mulheres em profissões onde estavam sub-representadas ou em postos de chefia e também às mulheres que criassem a sua empresa, ou o seu emprego, em sectores tradicionalmente masculinos ou particularmente inovadores (novas tecnologias, novos processos de fabrico, etc.) (Nunes, 1999: 30). Essas

medidas de majoração nas medidas de apoio à transição para o emprego e de apoio à contratação ainda vigoram, ainda que com alterações, e continuam a ter uma baixa efectividade, porque os serviços públicos de emprego não os promovem suficientemente e porque as empresas não estão sensibilizadas para procurarem delas beneficiar. A medida mais recente neste campo foi introduzida pelo Código do Trabalho de 2003, que possibilita que uma pessoa do sexo menos representado numa profissão ganhe preferência no acesso à formação profissional (transposto para o novo Código do Trabalho no n.º 3 do Art.º 30.º da Lei n.º 7, de 12 de Fevereiro de 2009).

Começarei por salientar uma boa prática no campo da promoção da igualdade salarial de mulheres e homens. A lei portuguesa imprime uma certa transparência às retribuições individuais ao estabelecer no Código de Trabalho que:

1 – O empregador deve prestar anualmente informação sobre a actividade social da empresa, nomeadamente sobre remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal.

2 – A informação a que se refere o número anterior é apresentada por meio informático, com conteúdo e prazo regulados em portaria dos ministros responsáveis pelas áreas laboral e da saúde.

3 – O empregador deve dar a conhecer, previamente ao prazo constante da portaria a que se refere o número anterior, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical da empresa, a informação a que se refere o n.º 1, os quais podem suscitar a correcção de irregularidades, no prazo de 15 dias.

4 – A informação que, de acordo com a portaria referida no n.º 2, seja prestada de modo individualizado deve ser previamente dada a conhecer aos trabalhadores em causa, os quais podem suscitar a correcção de irregularidades, no prazo de 15 dias.

5 – O empregador deve proporcionar o conhecimento da informação aos trabalhadores da empresa e enviá-la, em prazo constante da portaria a que se refere o n.º 2, às seguintes entidades:

a) O serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral;

b) Os sindicatos representativos de trabalhadores da empresa que a solicitem, a comissão de trabalhadores, bem como os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na parte relativa às matérias da sua competência;

c) As associações de empregadores representadas na Comissão Permanente de Concertação Social que a solicitem.

(Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, Art.º 32.º relativo à prestação anual de informação sobre a actividade social da empresa).

Esta transparência é muitas vezes reivindicada para maior efectividade da legislação relativa à igualdade salarial, porque permite identificar tratamentos diferenciados e potencialmente discriminatórios. Apesar desta boa prática estar legalmente consagrada, é sabido que na prática ela não é cumprida ou é perversamente cumprida, afixando-se a informação, por exemplo, por detrás da porta do escritório onde os/as trabalhadores/as raramente entram ou se o fazem não chegam a ver o documento.

Muitas vezes se clama pelo reforço da acção inspectiva do Estado no combate à discriminação nos locais de trabalho, como no caso acima, e, de certa forma, era esse reforço que estava em mente quando, em 2001, a lei n.º 9/2001, de 21 de Maio, estabeleceu que a acção inspectiva baseada nos pareceres da CITE pudesse ser acompanhada por pessoal técnico deste mecanismo para a igualdade. De qualquer modo, há que apontar uma lacuna legal no que diz respeito ao estabelecimento de critérios objectivos para determinar o que é trabalho de valor igual. Na opinião de um responsável da Inspecção-Geral do Trabalho, Vítor Bernardo, a norma de salário igual para trabalho de igual valor não está devidamente operacionalizada em termos de indicadores objectivos:

(...) a lei também não aponta quais devam ser os critérios objectivos para determinar o valor do trabalho. Esta lacuna deverá ser integrada em futura alteração do quadro jurídico da igualdade de oportunidades. A IGT não tem desenvolvido qualquer acção nos locais de trabalho devido à insuficiência legal apontada (Bernardo, 2004: 82).

Os códigos do trabalho de 2003 e de 2009 não trouxeram inovações significativas nesta matéria, a não ser, no caso do primeiro, a eliminação da cláusula que obrigava a trabalhadora que alegasse discriminação “fundamentar tal alegação por referência ao trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminada, incumbindo à entidade patronal provar que as diferenças de remuneração efectiva assentam em valor diverso do sexo” (art.º 9.º – 4, da “Lei da Igualdade” de 1979). Quanto à operacionalização do conceito de trabalho igual, não houve avanços, continuando a lei a estabelecer apenas que “os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo” (art.º 31.º – 5, do Código do Trabalho de 2009). Dá, contudo, uma orientação no mínimo ambivalente quando estabelece que a violação desta disposição é apenas grave, e não muito grave, ao contrário das restantes.

Apesar de tudo, não será esta a única razão para a deficiente integração da política de igualdade na acção inspectiva em geral. Não será por falta de enquadramento legal que a repressão das práticas discriminatórias no mundo laboral não é mais efectiva, mas antes pelo profundo enraizamento social, económico e político em que assenta a discriminação, como se reconhecia já no preâmbulo do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro. Assim se compreende que, só passados quase vinte anos sobre a promulgação da lei e da criação da CITE, as questões da igualdade de mulheres e homens tenham sido introduzidas na formação inicial e contínua de agentes da inspecção de trabalho, ou seja, a partir de 1997, segundo testemunho de Bernardo (2004: 82), ou que, ainda segundo o mesmo responsável, em 2004, vinte e cinco anos depois, a Inspeção-Geral de Trabalho adopte no terreno uma postura “essencialmente pedagógica”. Esta afirmação leva-nos a concluir que o reforço legal dos mecanismos de fiscalização e punição das práticas laborais discriminatórias em função do sexo trazido pela Lei n.º 9/2001, de 21 de Maio, não produziu efeitos assinaláveis. O mesmo se pode afirmar do facto de a prática de discriminação no trabalho e no emprego em função do sexo ter passado a incorrer em contra-ordenação considerada muito grave desde o código de trabalho de 2003 (veja-se texto de Maria do Céu da Cunha Rêgo nesta colectânea).

De qualquer modo, verifica-se uma intensificação da acção inspectiva por parte da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), que revela no seu Relatório de Actividades relativo a 2009 que realizou 4859 inspecções por suspeita de discriminação (contra as 4804 do ano anterior). Destas, 280 diziam respeito a situações de discriminação em razão do sexo (contra 139 em 2008), por denúncias de sindicatos e da CITE, ou por já serem do conhecimento da ACT devido a averiguações anteriores. Desta actividade inspectiva resultaram 65 queixas por discriminação de mulheres no trabalho, representando também este valor um aumento relativamente a 2008, que tinha registado 25 casos. Este aumento só pode ser resultado de três factores conjugados: a crise económica favorece o aumento da discriminação no trabalho e no emprego; as organizações sindicais estão mais sensibilizadas e interventivas neste campo, o mesmo se passando com os organismos oficiais vocacionados para o combate à discriminação.

O Estado, para além da acção legislativa e inspectiva, e através de outras políticas públicas, tem que trabalhar sobre outros factores responsáveis pelas disparidades salariais de mulheres e homens. Seguindo a opinião do Conselho Consultivo para a Igualdade de Oportunidades de Mulheres e

Homens da Comissão Europeia, podemos agrupá-los nas seguintes categorias (Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men, 2007):

- a) A desvalorização do trabalho das mulheres
- b) A segregação horizontal e vertical dos mercados de trabalho
- c) A estrutura/composição das remunerações
- d) A conciliação do trabalho e vida familiar
- e) Cultura e estereótipos

Por esta enumeração, fica à vista que todas as políticas de promoção da igualdade de mulheres e homens têm um impacto potencial na discriminação salarial das mulheres. Não cabendo neste texto a análise de todas elas, irei centrar-me naquelas em que há uma incidência mais directa, que são também aquelas em que a CITE teve uma acção mais determinante.⁷

Antes de mais, há que sublinhar o papel da CITE na promoção da aplicação de todo o direito sobre igualdade entre mulheres e homens, incluindo a retribuição do trabalho assalariado, na medida em que lhe cabe “ir aperfeiçoando os conceitos de trabalho igual e de valor igual, de modo a evitar sobressaltos à economia, sem nunca perder de vista o objectivo final da real igualdade de facto entre homens e mulheres no que respeita à totalidade das condições materiais que rodeiam a prestação de trabalho” (“Lei da Igualdade” – Decreto-Lei n.º 392/79). Cabe-lhe, portanto, promover:

- a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- a protecção dos direitos associados à maternidade e à paternidade;
- a conciliação da vida profissional e familiar.

Estes objectivos gerais são consubstanciados através de múltiplas tarefas, dentre as quais têm ganho visibilidade a Linha Verde para apresentação de denúncias de discriminações e pedidos de informação sobre o direito aplicável em situações concretas, os pareceres prévios, obrigatórios por lei, em casos de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença de paternidade ou parental, e em casos de recusa de prestação de trabalho em tempo parcial ou horário flexível para pais e mães de crianças com menos de 12 anos de idade. Para além disso, há que referir a realização de estudos e pesquisas e a participação em projectos

⁷ Ver referência a outras políticas importantes em outros capítulos nesta colectânea, especialmente no de Gina Gaio Santos, no de Margarida Chagas Lopes e Heloísa Perista, e no de Helena C. Araújo.

de intervenção social tendo em vista a sensibilização do mundo empresarial para a igualdade no trabalho. As monografias e outro tipo de obras que tem publicado servem de suporte à divulgação de direitos no trabalho e no emprego e de boas práticas de conciliação da vida profissional e familiar.

Desde que foi criada que a CITE teve como função dar assessoria a entidades responsáveis pela elaboração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, no sentido de evitar/eliminar disposições contratuais discriminatórias. Corroboraria, contudo, a opinião de Josefina Leitão (2004) que considera terem sido os planos nacionais para o emprego (vulgarmente conhecidos por PNE) que deram força a esta competência ao incluir, nos instrumentos destinados a combater as desigualdades entre os sexos, um observatório para acompanhamento da temática da igualdade de oportunidades nas convenções colectivas de trabalho (Observatório para a Igualdade de Oportunidades na Negociação Colectiva, criado na CITE pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/97, de 24 de Março). Os PNE constituem o instrumento principal da Estratégia Europeia para o Emprego, lançada em 1997. Este mesmo ano ficou marcado pela adopção pela UE do *mainstreaming* como via para promover a “igualdade de género”, o que se traduziu, no campo do emprego, na inclusão da igualdade de oportunidades como um dos principais pilares da estratégia para o crescimento e o emprego.

A difícil sustentabilidade dos sistemas de protecção social exige o alargamento das bacias de recrutamento de pessoas para o mercado de trabalho e as mulheres são vistas como um grupo que reúne particulares condições de integração, pelas suas capacidades e competências. O prosseguimento do objectivo de alcançar, em 2010, uma taxa de emprego feminino de 60%, em média, na UE, levou à necessidade de aprofundar a igualdade de oportunidades de mulheres e homens no trabalho e no emprego, para desse modo, oferecendo melhores condições, atrair mais mulheres para o mercado de trabalho. Em Portugal, essa meta não foi particularmente estimulante, porque já o emprego feminino ultrapassava essa marca. De qualquer maneira, as políticas de igualdade no mercado de trabalho conheceram um impulso novo, sobretudo, na vertente da conciliação da vida profissional e familiar, com o alargamento dos direitos associados à maternidade e à paternidade no emprego e a expansão da rede de equipamentos sociais para acolhimento de crianças e idosos.

O Observatório procedeu à análise das convenções colectivas em vigor no ensino particular e cooperativo, conservas de peixe e indústria têxtil, que são sectores particularmente feminizados. Segundo Leitão (2004), a escolha

destes sectores teve por base o facto de a desigualdade, em particular salarial, se encontrar ligada à segregação do mercado de trabalho, quer horizontal quer vertical. Por escassez de recursos, o Observatório deixou de funcionar em 2003. Maior longevidade teve uma outra iniciativa da CITE que merece destaque. Trata-se do Prémio “Igualdade é Qualidade” às empresas e entidades com políticas exemplares no âmbito da igualdade e com boas práticas de conciliação da vida profissional e familiar.⁸ Este prémio, cuja primeira edição teve lugar no ano de 2000, já distinguiu 17 entidades empregadoras (entre as quais os serviços municipalizados de uma câmara e duas organizações do terceiro sector – uma mutualidade e uma instituição particular de solidariedade social). A este prémio já se candidataram centenas de organizações e, se o fizeram, isso significa que tinham algumas boas práticas baseadas na igualdade de mulheres e homens que lhes assegurariam a atribuição deste prémio de prestígio. As boas práticas reconhecidas por esta distinção dizem respeito à equidade no tratamento dado a ambos os sexos nas organizações (tanto no recrutamento, como na retribuição, na formação e nas oportunidades de progressão na carreira), à facilitação da conciliação do trabalho com a vida familiar, instituindo esquemas formais de flexibilização de licenças e horários, e à promoção da igualdade em termos simbólicos, através do uso da linguagem e das imagens usadas na comunicação, quer interna quer externa. Considerado, em si, como uma boa prática, o Prémio “Igualdade é Qualidade” tem-se revelado um instrumento de visibilização do que as entidades empregadoras podem fazer para contribuir para o aumento da igualdade e da conciliação trabalho/família e dos contornos que uma cultura organizacional assente no princípio da igualdade deve adoptar. O facto de incluir uma análise às práticas de remuneração das organizações e de permitir identificar práticas discriminatórias directas e indirectas torna este prémio num instrumento também de promoção da igualdade salarial.

A CITE tem igualmente participado em alguns projectos, quer como parceira, quer como entidade interlocutora, nomeadamente, o Projecto Delfim de formação de formadores/as em igualdade de oportunidades; o Projecto Leonardo da Vinci sobre igualdade de oportunidades no diálogo social; o projecto “Agir para a Igualdade”, que tinha em vista a adopção de acções positivas nas empresas e serviços; o projecto “Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade”, com o objectivo de combater a discriminação salarial através da análise de funções liberta de envies-

⁸ A partir de 2007, passou a ser atribuído em parceria com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

mentos sexistas (ver nota 3); e o “Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas”, que visava o desenvolvimento de produtos para empresas nos domínios da igualdade, da conciliação trabalho/família e da protecção da maternidade e da paternidade no emprego; finalmente, o projecto “Garantir os direitos em matéria de igualdade salarial” procurou identificar os factores na formação dos salários que conduzem à discriminação salarial das mulheres.

Cabe finalmente referir a intervenção da CITE no âmbito da conciliação trabalho/família na perspectiva da promoção da igualdade de mulheres e homens no mundo no trabalho e no emprego, através da publicação de guias para entidades empregadoras, da promoção de estudos e divulgação de boas práticas e da realização do Inquérito aos Usos do Tempo, pelo Instituto Nacional de Estatística, em 1999, a melhor fonte disponível até ao momento sobre as actividades desenvolvidas no quotidiano pela população, quer no âmbito do trabalho remunerado, quer do não remunerado.

A obrigatoriedade de introdução de planos de igualdade nas empresas públicas a partir de 2007 (Resolução do Conselho de Ministros 49/2007), e a expectativa de que se venha a estender a médias e grandes empresas, abre perspectivas para a elaboração de diagnósticos do ponto de vista da igualdade de mulheres e homens e o aprofundamento do conhecimento das práticas produtoras de desigualdades entre salários masculinos e femininos. Os mecanismos estatais para a igualdade têm também aqui amplo campo de intervenção no apoio técnico de que as empresas necessitam.

8. Tendências nos sistemas de remuneração

Uma sentença do Tribunal da Relação de Lisboa (n.º 8485/2004-4) fornece-nos indícios preciosos sobre as alterações em curso nos sistemas de remuneração. Com efeito, o colectivo de juízes deliberou que uma entidade empregadora tinha fundadas razões para pagar um salário superior a um trabalhador por este evidenciar maior disponibilidade para o trabalho, maior flexibilidade de horários e uma sólida progressão na carreira. Apesar de estes aspectos não constituírem quesitos do posto de trabalho, estão incluídos no acordo colectivo de trabalho que o trabalhador decidiu subscrever, ao contrário da queixosa, uma trabalhadora que decidiu continuar abrangida pelo anterior acordo colectivo. O interessante neste caso é que a discriminação da trabalhadora é justificada com base numa “disposição” e não em práticas efectivas. Ou seja, este caso levanta a

questão de saber que linhas de evolução estão os sistemas de retribuição a seguir e que impacto é que virão a ter nas diferenças salariais entre mulheres e homens.

No estudo já mencionado de Cerdeira (2004), a partir da análise aos acordos colectivos de trabalho, a autora identifica as seguintes tendências:

- Os postos de trabalho tendem a ser definidos em termos amplos, sendo o seu conteúdo funcional vasto e o número de categorias profissionais reduzido;
- O referencial deixa de ser as exigências do posto de trabalho para passar para as competências da pessoa;
- A redução dos escalões de remuneração (de 15 para 5, por exemplo) e a sua relativa abertura permitem a sua indexação ao desempenho individual;
- A introdução de critérios mais individualizados para a progressão na carreira (formação contínua, aprendizagem ao longo da vida, avaliação de desempenho, polivalência, etc.).

As mesmas alterações podem ser constatadas tanto no sector privado como no público, no qual as regras de avaliação de desempenho mudaram e foram fixadas quotas para as classificações mais elevadas. Passou o tempo em que era raro o/a funcionário/a público/a que não reunia as condições definidas para progredir na carreira, pois praticamente todos eram classificados com “excelente” ou “muito bom”. A fixação de quotas obriga à diferenciação de desempenhos. Conhecendo as normas sociais que estereotipam as mulheres como cuidadoras primárias e trabalhadoras secundárias, receio bem que dentro em breve o diferencial salarial possa passar a ser ainda mais desfavorável às mulheres.

Podemos, segundo creio, identificar tendências contraditórias. Por um lado, assistimos à perda de importância dada à antiguidade como critério para garantir um aumento de salário. Tal poderia em teoria beneficiar as mulheres, dado que elas frequentemente não conseguem atingir a mesma antiguidade que os seus colegas, devido à rotação sintética praticada pelas entidades patronais (Ferreira, 2004), à maior precariedade dos seus contratos, ou às suas mais frequentes interrupções na carreira, etc. Podemos, contudo, argumentar também que a antiguidade pode ser vantajosa para as mulheres, porque as suas interrupções de carreira são cada vez mais raras e o peso deste critério para garantir acesso a um acréscimo de salário é

maior no caso das categorias menos qualificadas, que são também as mais feminizadas. Uma vez que as mulheres portuguesas escolhem (ou são compelidas a) continuar no mercado de trabalho, podem beneficiar de um sistema no qual a antiguidade é um importante factor para determinar a retribuição. Por outro lado, a perda de influência do factor da antiguidade a favor de uma progressiva individualização das remunerações baseadas no mérito ou no desempenho, nem sempre definidos em função de critérios objectivos, pode levar a novas formas de desigualdade salarial em desfavor das mulheres.

Nesta análise, é importante ter em mente a questão da discriminação indirecta, ou seja, da discriminação que resulta da institucionalização de regras e procedimentos aparentemente neutros que, no entanto, têm um impacto diferenciado segundo o sexo. Já se verifica agora que a avaliação de mérito e desempenho tende a garantir prémios maiores às posições hierárquicas mais altas das organizações, onde precisamente as mulheres se encontram menos. Em geral, este tipo de avaliação é baseado em critérios bastante subjectivos e, além disso, um dos mais frequentes é o da “disponibilidade”, que é medida em horas extraordinárias, em trabalho realizado em horário associal, em estar de chamada, etc., ou seja, tudo situações menos compatíveis com os cuidados à família de que os homens se desresponsabilizam.

As queixas recebidas na CITE mostram que um sistema de avaliação baseado no mérito penaliza as mulheres, precisamente por causa das ausências relacionadas com a maternidade ou com a família, em geral. Para as entidades patronais, apesar de justificadas, estas ausências são meras “faltas ao trabalho” e, por isso, motivo de demérito. A retribuição com base no mérito pode, por outro lado, beneficiar as mulheres que são cada vez mais qualificadas do que os homens, uma vez que procuram mais na educação uma arma de combate à discriminação no mercado de trabalho. Também é cada vez mais frequente ouvir opiniões favoráveis ao desempenho das mulheres, em especial em posições mais qualificadas. Delas se diz que mostram mais sentido de responsabilidade e maior lealdade (têm menos mobilidade). Tudo dependerá dos critérios de mérito que forem activados.

Outro factor de diferenciação salarial prende-se com o facto de encontrarmos menos mulheres em postos de trabalho que, com base nos mais diversos fundamentos, são compensados com acréscimos de salário – por riscos acrescidos, por perdas (de saúde, por exemplo), por trabalho suplementar, por implicarem deslocações, por se tratar de trabalho nocturno ou em

fim-de-semana, etc. Todos estes factores se traduzem numa amplificação das diferenças nos ganhos (em relação às remunerações de base), bem assim como nas categorias profissionais mais altas (Robinson, 1998).

Uma nota final quanto aos desenvolvimentos esperados. O governo tem manifestado a vontade política de introduzir mudanças no sistema de tributação, nomeadamente nas regras da taxa social. O objectivo é que todas as componentes da retribuição entrem na base de incidência da taxa social. Parte da retribuição que agora é atribuída em espécie passará a ser taxada. O automóvel, o telemóvel e tantas outras prerrogativas vão passar a descontar para a segurança social. Ora tudo indica que são os homens quem mais beneficia da remuneração em espécie pelas razões já apontadas, pelo que será expectável que as diferenças dos salários em que estes elementos passam a ser contabilizados irão aumentar.

Como defende Rubery (1998), as vantagens e desvantagens dos critérios da antiguidade, do mérito ou da análise de funções não podem ser definidas à partida e em termos absolutos. Os efeitos de cada critério variam em função dos contextos sociais em que são activados.

Em termos de evolução das desigualdades salariais no futuro próximo, tudo leva a crer que devemos esperar uma certa continuidade, ainda que ela seja tão ilusória como o foi até agora, na medida em que a ténue tendência que os diferenciais manifestam presentemente para a diminuição esconde uma composição interna de factores em rápida transformação, na qual perdem muito peso as diferenças de capital humano dos homens e das mulheres, em contraste com o que acontece com a diferente distribuição dos homens e das mulheres por sectores de actividade económica. Na verdade, os ganhos das mulheres em educação e experiência profissional não conseguiram compensar o aumento do nível de segregação sexual das estruturas do emprego nem o impacto negativo das transformações ao nível dos sistemas de retribuição.

A diminuição das desigualdades encontrada nos grupos etários mais jovens de menores de 35 anos pode abrir perspectivas positivas, mas também pode ser simplesmente o reflexo de uma indiferenciação no acesso ao emprego, criando-se uma situação em que os critérios de diferenciação incidiriam em estádios mais avançados das carreiras profissionais. Esta hipótese pede urgência a políticas públicas expressamente vocacionadas para a erradicação dos diferenciais salariais, intervindo sobretudo nos mecanismos de progressão na carreira.

Outra leitura possível sugere que podemos estar a assistir à “feminização do emprego”, no sentido em que se generalizam as condições e as relações de trabalho que tradicionalmente caracterizavam o emprego feminino – a desqualificação, a insegurança e a baixa remuneração. Não seria certamente este o objectivo subjacente à denúncia das desigualdades salariais entre mulheres e homens.

Bibliografia

- Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (2007), «Reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres», Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões /* COM/2007/0424 final */ [em linha], disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:PT:PDF>> [consultado em Abril de 2009].
- Bastos, Amélia; Fernandes, Graça Leão e Passos, José (2004), «Estimation of Gender Wage Discrimination in the Portuguese Labour Market», *Notas Económicas* n.º 19, Junho, 35-48.
- Bernardo, Vítor Manuel Araújo (2004), «A Inspeção-Geral do Trabalho e o seu papel em matéria de igualdade salarial», in CITE, 2004, 77-88.
- Bould, Sally e Gavray, Claire (2008), «Women’s Work: The measurement and the meaning», *ex aequo*, 18, 57-83.
- Cardoso, Ana Rute e Portugal, Pedro (2003), «Bargained Wages, Wage drift and the Design of the Wage Setting System», *IZA Discussion Paper* No. 914 [em linha], disponível em: <<http://gsbwww.uchicago.edu/labor/B.01.5.%20Pagani%20&%20Dell’Aringa.pdf>> [consultado em Outubro de 2005].
- Carvalho, Odete E. e Nunes, M. Luísa (1980), *Aspectos da distribuição dos rendimentos em Portugal no período 1973-1978*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Segurança Social – Departamento de Estudos e Planeamento, Colecção Estudos, 3.
- Cerdeira, Maria da Conceição Santos (2004), *Dinâmicas de Transformação das Relações Laborais em Portugal*, Lisboa, Direcção-geral do Emprego e das Relações de Trabalho do Ministério da Actividades Económicas e do Trabalho.

- CGTP (2005), «Valorizar o Salário Mínimo Nacional» [em linha], disponível em: <http://www.cgtp.pt/index.php?option=com_content&task=view&id=164&Itemid=133> [consultado em Outubro de 2006].
- CGTP (2006), «Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade: Objectivos» [em linha], disponível em: <http://www.cgtp.pt/index.php?option=com_content&task=view&id=374&Itemid=204> [consultado em 12/04/2009].
- CITE (1999), *Edição comemorativa dos 20 anos da CITE (1979-1999) — Pareceres*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade.
- CITE (2004), *Compilação de elementos para uma consulta especializada sobre igualdade de remuneração entre mulheres e homens*, Lisboa, Presidência do Conselho de Ministros, Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, DGEEP.
- Davies, Rhys e Pierre, Gaele (2005), «The family gap in pay in Europe: a cross-country study», *Labour Economics*, 12(4), August, 469-486.
- DGAEP (2008) *Boletim do Observatório do Emprego Público*, n.º 1 [em linha], disponível em: <http://www.dgaep.gov.pt/upload/OBSEP/BOEP_01/BOEP_01.pdf> [consultado em 3/11/2009].
- Dias, João (coord.); Cerdeira, Maria da Conceição e Kóvacs, Ilona (2007), «Salários e Condições de Trabalho em Portugal», *Cadernos de Emprego e Relações de Trabalho* n.º 6, MTSS/DGERT.
- EUROFOUND – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010), *Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions*, Dublin, EUROFOUND.
- EUROSTAT (s/d), *European Community Household Panel* (ECHP).
- EUROSTAT (2010), *Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis* [em linha], disponível em: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=477&langId=en>> [consultado em 30/04/2010].
- Ferreira, Virgínia (1993), «Padrões de Segregação das Mulheres no Emprego – Uma Análise do caso Português no Quadro Europeu», in Boaventura de Sousa Santos (org.), *Portugal: Um Retrato Singular*, Porto, Afrontamento, 233-260.
- Ferreira, Virgínia (2004), *Relações Sociais de Sexo e Segregação do Emprego*, Porto, Afrontamento.
- Ferreira, Virgínia (2008), «Gender segregation in the labour market: roots, implications and policy responses in Portugal», relatório externo

- encomendado pela Unidade G1 da Direcção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e da Igualdade de Oportunidades da Comissão Europeia.
- Ferreira, Virgínia (coord.) e Lopes, Mónica (2009), «Os Custos da Maternidade e Paternidade na Perspectiva dos Indivíduos, das Organizações e do Estado», relatório para a FCT (Projecto PIHM/SOC/63606/2005).
- González, Maria do Pilar (2002), «National Reports on the Unadjusted and Adjusted Gender Pay Gap – Portugal», EGGE – Grupo de Peritos em Género e Emprego da Comissão Europeia.
- González, Maria do Pilar (2010) «Diferenciais salariais de género e educação em Portugal», in Aurora A.C. Teixeira, Sandra T. Silva e Pedro Teixeira (orgs.), *O que sabemos sobre a pobreza em Portugal?* Porto: Vida Económica, Cap. 12.
- González, Maria do Pilar; Santos, Maria Clementina e Santos, Luís Delfim (2006), «The Gender Wage Gap in Portugal: Recent Evolution and Decomposition», comunicação apresentada no *Seminar on Gender Wage Gap in Portugal*, Universidade do Minho, 14 de Fevereiro.
- Gouveia, Miguel Rebordão de Almeida (1998), «O impacto do Euro na Economia Portuguesa», Lisboa, Ministério das Finanças [em linha], disponível em: <<http://www.min-financas.pt/v30/gabinete/impacto/Cap9.doc>> [consultado em 16/03/2006].
- ILO (s/d), *Labour Legislation Guidelines, Chapter VII, Equality of remuneration* [em linha], disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch7.htm#16>> [consultado em 15/11/2009].
- Inspeção-Geral de Trabalho (2005), «Relatório de Actividades – 2005», Lisboa.
- Kiker, Bill F.; Santos, Maria C. e De Oliveira, Manuel M. (1997) «Overeducation and undereducation: Evidence for Portugal». *Economics of Education Review*, vol. 16, 111-125.
- Leitão, Maria Josefina Menezes (2004), «A CITE e a sua intervenção na aplicação da legislação sobre igualdade salarial», in CITE, 2004, 89-100.
- Leite, Jorge (2004), «O princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres no direito português», in CITE, 2004, 61-76.
- Mendes, Raquel Vale (2006), «Decomposition of Gender Wage Differentials among Portuguese Top Management Jobs», comunicação apresentada no *Seminar on Gender Wage Gap in Portugal*, Universidade do Minho, 14 de Fevereiro.

- Mendes, Raquel Vale (2009), «Gender Wage Differentials and Occupational Distribution», *Notas Económicas* 29, 26-40.
- MTSS/DGERT (s/d), *Evolução do Salário Mínimo Nacional* [em linha], disponível em: <http://www.dgert.mtss.gov.pt/Trabalho/rendimentos/evolucao_smn.htm> [consultado em 20/01/2010].
- MTSS/GEP (2010), *Boletim Estatístico*, Lisboa [em linha], disponível em: <<http://www.gep.mtss.gov.pt/estatistica/be/bemaio2010.pdf>> [consultado em 2/06/ 2010].
- Naumann, Reinhard (2010), «Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions», relatório para a European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, EUROFOUND.
- Nunes, Maria do Carmo (1999), «Igualdade de Oportunidades na Formação e no Emprego: Balanço de duas Décadas de Políticas e de Acção», *Sociedade e Trabalho*, 6, 23-37.
- Perista, Heloísa (2004), «O contexto: análise das desigualdades salariais de género em Portugal», in CITE, 2004, 45-59.
- Portugal, DGAEP (2008), *Caracterização dos recursos humanos da administração pública portuguesa 2005*, Lisboa, Ministério das Finanças e da Administração Pública, Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.
- Portugal, MTSS (1987/11/08), «Quadros de Pessoal – Remunerações», Departamento de Estatística do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, Colecção Estatísticas.
- Portugal, MTSS (1989), «Inquérito ao Salário Mínimo», Departamento de Estatística do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, Colecção Estatísticas.
- Portugal, MTSS (1992), «Inquérito ao Salário Mínimo», Departamento de Estatística do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, Colecção Estatísticas.
- Portugal, MTSS (2005a), «Quadros de Pessoal – 2002», Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Direcção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento, Colecção Estatísticas [em linha], disponível em: <<http://www.dgeep.mtss.gov.pt/estatistica/gerais/qp2002pub.pdf>> [consultado em 5/02/2004].
- Portugal, MTSS (2005b), «Boletim Estatístico», 4.º trimestre, Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

- Portugal, MTSS (2009), «Boletim Estatístico», 4.º trimestre, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- Portugal, MTSS/GEP (2009), «Séries Cronológicas QUADROS DE PESSOAL 1991-2006», Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) [em linha], disponível em: <http://www.gep.mtss.gov.pt/estatistica/gerais/serieqp_1991_2006.pdf> [consultado em Março de 2010].
- Quintas, Célia e Cristovam, Maria Luísa (2002), «Comparative study on low pay and working poor – Portuguese case», EIRO [em linha], disponível em: <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/08/word/pt0205104s.doc>> [consultado em 5/02/2004].
- Ramalho, Maria do Rosário (2004), «Portugal», *Bulletin of the Commission's network of legal experts on the application of Community law on equal treatment between women and men*, n.º 1, 58-59.
- Rato, Helena (coord.) (2007), «A Igualdade de Género na Administração Pública Central Portuguesa», Oeiras, Instituto Nacional de Administração (INA).
- Rato, Helena *et al.* (2005), «Da igualdade de direitos à desigualdade de género: assimetrias nas esferas pública e privada», *Sociedade e Trabalho* 27, Set/Dez, 7-20.
- Rato, João (2004), «Igualdade salarial: Mecanismos de aplicação do direito: os Tribunais em Portugal», in CITE, 2004, 101-111.
- Ribeiro, Ana Luísa e Hill, Manuela Magalhães (1996), *Insuficiências do Modelo de Capital Humano na Explicação das Diferenças salariais entre géneros, Um estudo de caso*, Lisboa, ISCTE, Dinâmia, Working Paper n.º 96/5.
- Ribeiro, Maria Eduarda e Almeida, Maria Henriqueta (1983), «Algumas reflexões sobre a dinâmica dos salários de base em Portugal (1974-1981)», in CISEP, *Evolução Recente e Perspectivas de Transformação da Economia Portuguesa*, Lisboa, CISEP, Vol. II, 915-960.
- Robinson, Derek (1998), «Diferencias de remuneración entre los sexos según la profesión», *Revista Internacional del Trabajo*, 117 (1), 3-36.
- Rodrigues, Carlos Farinha (2000), «As desigualdades salariais em Portugal», in *Actas do Seminário Pobreza e Exclusão Social – Percursos e Perspectivas da Investigação em Portugal*, Lisboa, CESIS, 61-66.
- Rubery, Jill (1998), *Equal Pay in Europe? Closing the Gender Wage Gap* (com a colaboração de F. Bettio, M. Carroll, C. Fagan, D. Grimshaw,

- F. Maier, S. Quack e P. Villa), Londres, Macmillan Press, ILO Studies Series.
- Rubery, Jill; Grimshaw, Damian e Figueiredo, Hugo (2002), «The gender pay gap and gender mainstreaming pay policies in EU member states» [em linha], disponível em: <<http://www.mbs.ac.uk/research/centres/european-employment/projects/gender-social-inclusion/publications.htm>> [consultado em 3/11/2003].
- Rubery, Jill; Grimshaw, Damian e Figueiredo, Hugo (2005), «How to Close the Gender Pay Gap in Europe: towards the gender mainstreaming of pay policy», *Industrial Relations Journal*, Vol. 36 (3), 184-213.
- Saraiva, António (2007), «Impacto Microeconómico da Formação Profissional e medida da Discriminação Sexual no Mercado de Trabalho Português: Uma abordagem Semiparamétrica», Faculdade de Economia da Universidade do Porto, Tese de Doutoramento.
- Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado (2009), *O Aumento Salarial na Administração Pública, em 2009, Terá um Efeito Positivo na Economia* [em linha], disponível em: <<http://www.ste.pt/actualidade/2009/02/act04Fev2009.pdf>> [consultado em 20/02/2010].
- UGT (2006), «Relatório sobre a negociação colectiva no 1.º trimestre de 2006» [em linha], disponível em: <http://www.ugt.pt/NC_30_03_2006.pdf> [consultado em Abril de 2006].
- UGT (2010), «Relatório sobre a negociação colectiva no 1.º trimestre de 2010» [em linha], disponível em: <http://www.ugt.pt/NC_relatorio1trimestre2010.pdf> [consultado em Abril de 2010].
- Vieira, José A. Cabral; Cardoso, Ana Rute e Portela, Miguel (2005), «Gender segregation and the wage gap in Portugal: an analysis at the establishment level», *Journal of Economic Inequality*, n.º 3, 145-168.
- Waldfoegel, Jane (1995), «The price of motherhood: family status and women's pay in a young British cohort», *Oxford Economic Papers*, 47, 584-610.
- Waldfoegel, Jane (1997), «The effect of children on women's wages», *American Sociological Review*, 62, 209–217.