

MESTRADO
ECONOMIA E POLÍTICAS PÚBLICAS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

DESIGUALDADE DE GÉNERO E O *PAY GAP*:
ESTUDO COMPARATIVO ENTRE DINAMARCA,
ESTÓNIA, ESPANHA, LUXEMBURGO E
PORTUGAL

SOFIA ALEXANDRA ANTUNES AFONSO

OUTUBRO - 2022

MESTRADO EM ECONOMIA E POLÍTICAS PÚBLICAS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO DISSERTAÇÃO

**DESIGUALDADE DE GÉNERO E O *PAY GAP* :
ESTUDO COMPARATIVO ENTRE DINAMARCA,
ESTÓNIA, ESPANHA, LUXEMBURGO E
PORTUGAL**

SOFIA ALEXANDRA ANTUNES AFONSO

**ORIENTAÇÃO: PROFESSOR DOUTOR FRANCISCO JOSÉ
DUARTE NUNES**

OUTUBRO - 2022

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais pelo apoio incondicional, por me terem ensinado sabiamente a encarar as adversidades e proporcionarem o meu percurso académico. O que eu sou, a eles lhes devo. Obrigada do fundo do meu coração.

Ao meu orientador, Professor Doutor Francisco Nunes pela total disponibilidade, pelas palavras constantes de motivação e de encorajamento, e por todos os ensinamentos que me transmitiu. Aprendi muito nestes últimos meses. O meu maior obrigada.

Ao Simão, pelo permanente incentivo e motivação, por me ouvir e acreditar sempre em mim. Começámos juntos esta etapa e ainda bem que assim foi. Obrigada, por tudo.

Aos meus tios pela paciência, pelo apoio constante e por serem uma peça fulcral nesta fase da minha vida. Agradeço-lhes muito.

À minha família, pelo apoio constante.

Aos meus amigos, que festejam sempre as minhas vitórias como deles fossem, agradeço, mais uma vez, o apoio nesta fase. Em especial à Mariana, por estar sempre disponível para me ouvir. A Beatriz, a Camila, a Cláudia, a Joana, a Daniela que mesmo longe, estiveram sempre perto de mim.

Por último, a todas as pessoas que, de uma maneira ou de outra, fizeram parte do meu percurso académico. Obrigada, de coração.

RESUMO

A presente dissertação tem como objetivo compreender de que forma a disparidade salarial entre sexos, um problema ainda tão intrínseco no mercado de trabalho, difere entre cinco países pertencentes à União Europeia, em que cada um vive a sua realidade cultural e económica.

Procura-se, através da revisão de literatura, segmentar o *Gender Pay Gap* em três dimensões: legal, sociológica e económica, a fim de interpretar de que forma esta problemática se manifesta, as suas causas e origens em diferentes dimensões, explorar os papéis dos atores sociais para combater a mesma, e procurar compreender as assimetrias do setor privado e do setor público. Posto isto, confronta-se, entre homens e mulheres, num estudo comparativo entre os países escolhidos, o nível de escolaridade, a população ativa, onde se analisa, entre outros indicadores, os tipos de contrato de trabalho: a tempo integral e parcial, com o propósito de expôr a representatividade das mulheres nas diferentes valências do mercado de trabalho. Ainda na metodologia da dissertação, examina-se o indicador *Gender Pay Gap* observado em cada país, observando-se numa desagregação mais fina do mesmo, através das disparidades sentidas entre o setor privado e o setor público, e ainda numa análise setorializada mais fina, abrangente das atividades económicas de referência. O foco é averiguar a assimetria e a intensidade com que, dependendo do país, o *Gender Pay Gap* se verifica em áreas díspares.

Por fim, no último capítulo, procura-se perceber, através uma breve caracterização das políticas públicas adotadas pela União Europeia nos últimos anos, os seus pressupostos e ações para combater as dissemetrias ainda sentidas no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Desigualdade de Género; *Gender Pay Gap*; Mercado de Trabalho; Setores de Atividade Económica.

ABSTRACT

This dissertation aims to understand how the gender pay gap, still such an intrinsic problem in the labour market, differs among five European Union countries, each of which has its own cultural and economic reality.

The literature review seeks to segment the Gender Pay Gap into three dimensions: legal, sociological and economic, in order to interpret how this problem manifests itself, its causes and origins in different dimensions, explore the roles of social actors to combat it, and seek to understand the asymmetries in the private and public sectors. Therefore, in a comparative study between the chosen countries, the level of qualification, the active population is compared between men and women, where the types of work contract are analysed, among other indicators: full time and part time, with the purpose of exposing the representativity of women in the different valences of the labour market. Also in the dissertation's methodology, the Gender Pay Gap indicator observed in each country is examined, looking at a finer disaggregation of the same, through the disparities experienced between the private and public sectors, and also a finer sectoral analysis, encompassing the economic activities of reference. The focus is on ascertaining the asymmetry and intensity with which, depending on the country, the Gender Pay Gap occurs in disparate areas.

Finally, in the last chapter, a brief characterization of the public policies adopted by the European Union in recent years, their assumptions and actions to combat the inequalities still present in the labour market, is presented.

Keywords: Gender Inequality; Gender Pay Gap; Labour Market; Economic Activity Sectors.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I: REVISÃO DE LITERATURA	2
1. Desigualdade de Género	2
2. Dimensões da Desigualdade de Género e do <i>Pay Gap</i>	4
2.1 Dimensão Legal	4
2.2 Dimensão Sociológica	7
2.3 Dimensão Económica	10
3. O Papel de Atores Sociais Relevantes	11
3.1 Recursos Humanos	12
3.2 Parceiros Sociais: Sindicatos e Associações	13
4. Setor Privado vs Setor Público	16
CAPÍTULO II: METODOLOGIA E DADOS	17
1. Seleção de Países para Estudo	18
2. Indicadores de Desigualdade	20
2.1 Indicadores de Nível de Escolaridade	20
2.2 Indicadores da População Ativa	21
2.3 Diferença Salarial	22
CAPÍTULO III: ANÁLISE EXPLORATÓRIA DE DADOS: DINAMARCA, ESTÓNIA, ESPANHA, LUXEMBURGO E PORTUGAL	23
3.1 Indicadores	23
3.1.1 Indicadores de Nível de Escolaridade	23
3.1.2 Indicadores de População Ativa	24
3.2 Setorização do <i>Gender Pay Gap</i>	26
CAPÍTULO IV: POLÍTICAS PÚBLICAS DA UNIÃO EUROPEIA	28
CONCLUSÕES	30
1. Principais Conclusões	30
2. Limitações e Perspetivas Futuras da Investigação	32
BIBLIOGRAFIA	33
ANEXOS	38

ÍNDICE DE ANEXOS

QUADRO 1: POPULAÇÃO COM O ENSINO SECUNDÁRIO E PÓS SECUNDÁRIO (ISCED 3-4) EM % DA POPULAÇÃO ENTRE OS 25 E OS 64 ANOS: POR SEXO	38
QUADRO 2: POPULAÇÃO COM O ENSINO SUPERIOR (ISCED 5-8) EM % DA POPULAÇÃO POR SEXO E IDADE: ENTRE 25 A 64 ANOS	39
QUADRO 3: TAXA DE EMPREGO, POR SEXO E IDADE (%): 20 AOS 64 ANOS.....	40
QUADRO 4: DISPARIDADE ENTRE HOMENS E MULHERES NO EMPREGO EM PP.....	41
QUADRO 5: TAXA DE DESEMPREGO, POR SEXO E IDADE (%): 20 AOS 64 ANOS.....	42
QUADRO 6: EMPREGO A TEMPO INTEGRAL EM PERCENTAGEM DO EMPREGO TOTAL, POR SEXO E IDADE (%): 20 AOS 64 ANOS	43
QUADRO 7: EMPREGO A TEMPO PARCIAL EM PERCENTAGEM DO EMPREGO TOTAL, POR SEXO E IDADE (%): 20 AOS 64 ANOS	44
QUADRO 8: DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES, NÃO AJUSTADO (%) – GENDER PAY GAP	45
QUADRO 9: DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE GÉNERO POR TIPO DE PROPRIEDADE DA ATIVIDADE ECONÓMICA, SETOR PRIVADO E SETOR PÚBLICO, NÃO AJUSTADO (%) – GENDER PAY GAP	46
QUADRO 10: DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE GÉNERO POR ATIVIDADE ECONÓMICA (%), NÃO AJUSTADO – GENDER PAY GAP	47
QUADRO 11: RANKING DE DESIGUALDADE SALARIAL POR ATIVIDADE ECONÓMICA – GENDER PAY GAP	48

LISTA DE ABREVIATURAS/ACRÓNIMOS

ACT: Autoridade para as Condições do Trabalho

AP: Administração Pública

CE: Comissão Europeia

CEE: Comunidade Económica Europeia

CGTP: Confederação Geral de Trabalhadores Portugueses

CIG: Comissão para a Igualdade de Género

CIMH: Comissão para a Igualdade entre Mulheres

CITE: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

EIGE: *European Institute for Gender Equality*

EUA: Estados Unidos da América

GEP-MTSSS: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

GPG: *Gender Pay Gap*

OCDE: Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT: Organização Internacional do Trabalho

ONU: Organização das Nações Unidas

PIB: Produto Interno Bruto

RH: Recursos Humanos

TFUE: Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

TUE: Tratado da União Europeia

UE: União Europeia

UGT: União Geral dos Trabalhadores

URSS: União das Repúblicas Socialistas Soviéticas

INTRODUÇÃO

A desigualdade de género é um dos maiores desafios atuais dos direitos humanos. Está presente em diversas esferas sociais, como a política, educação, integridade física, seio familiar e o mercado de trabalho. E, mais do que a igualdade entre homens e mulheres ser compreendida como um direito humano fundamental, é vista como necessária para garantir um desenvolvimento sustentável e, acima de tudo, permitir às mulheres uma vida digna e igualitária.

Ao longo das últimas décadas, tem-se verificado mudanças significativas, uma evolução cultural e social. A promoção da igualdade de género tem sido cada vez mais um tema atual, presente nas agendas políticas, de forma generalizada. Esta necessidade deve-se, por um lado, à crescente participação das mulheres no mercado de trabalho remunerado. E, por outro, devido à desconstrução de uma sociedade em que, desde muito cedo, as mulheres, no papel estereotipado que lhe foi e é atribuído, viram as suas obrigações remeterem-se à esfera doméstica e a priorizar-se o homem na participação no mercado laboral remunerado.

Atualmente, as mulheres têm uma larga representatividade no mercado laboral, contudo, constantemente marcada por assimetrias em referência aos homens. A mulher continua exposta a persistentes diferenças de género refletidas sistematicamente nos salários e que são evidentes empiricamente no mercado de trabalho português, aliadas à dificuldade de efetivar a igualdade e a não discriminação no ambiente de trabalho. Segundo o último relatório *Global Gender Gap Report* do *World Economic Forum* (2022), o *Gender Pay Gap (GPG)* em Portugal é de 11,72%, um número significativo e que demonstra que há, ainda, muito trabalho a ser realizado para erradicar por completo o *GPG*.

Se há cada vez uma maior preocupação e, conseqüentemente, maior promoção da igualdade de género com vista a proteger a mulher de discriminação em diversos domínios, como o mercado de trabalho, porque é que o *GPG* continua a ser uma realidade resiliente? E com que intensidade se verifica o *GPG* em alguns Estados-membros da UE?

A presente dissertação propõe-se a caracterizar o *GPG*, analisar as suas causas a partir de três dimensões: legal, sociológica e económica, com o objetivo de compreender os contornos do mesmo através de uma divisão da problemática da desigualdade salarial. Ademais, analisar o papel dos atores sociais e a sua influência na monitorização das normas pelas empresas e pelo Estado adotadas, bem como na erradicação do *GPG*. E, através de um estudo metodológico e comparativo, confrontar os indicadores de nível de escolaridade, população ativa e salário, englobando nesta última, a segregação do *GPG* no setor privado e no setor público bem como nas atividades económicas, a fim de descortinar as diferenças no mercado de trabalho entre países igualmente desenvolvidos e com o mesmo contexto europeu.

CAPÍTULO I: REVISÃO DE LITERATURA

1. Desigualdade de Género

A construção da masculinidade e da feminilidade inicia-se na diferença biológica e sexual entre homens e mulheres e onde as sociedades prevêm de forma diferenciada no campo social, económico e cultural, uma coleção de normas, tradições, valores, e práticas dos comportamentos dirigidos a cada sexo. E a construção de relações entre ambos são frequentemente caracterizadas por uma clara assimetria distribuição de poderes (Campos & Teixeira, 2010).

Segundo Cabral & Dias (1998), a desigualdade de género, assim como outras formas de diferenciação social, é um fenómeno estrutural com raízes complexas e que está estabelecido social e culturalmente de tal forma, que é processado quotidianamente de modo impercetível. Este fenómeno é a manifestação de uma desigual distribuição de responsabilidade na produção social da existência (Carloto, 2001). Contudo, Cabral & Dias (1998) acrescentam que, os grupos inseridos na sociedade não estão apenas limitados pelos valores e condutas que lhe são impostos e que determinam os seus comportamentos, os indivíduos também têm a capacidade racional de reação e reflexão em ordem à modificação dessas condutas. É importante compreender que, os indivíduos inseridos nesse contexto (económico, social, político) estão sujeitos a mecanismos estruturados de coerção que criam desigualdade entre segmentos sociais e que, em certos casos, têm interesse em mantê-la para asseverar os privilégios que a mesma desigualdade traz.

Com a introdução da temática de igualdade de género que é, atualmente, compreendida como parte essencial do desenvolvimento humano equitativo e sustentável, houve necessidade de não se ter apenas em conta os papéis masculinos, mas igualmente os papéis femininos onde se verifica permanentemente mudanças (Wall *et al.*, 2016). O conceito da igualdade de género pode adquirir diferentes definições e considerações, tal que a Comissão Europeia (CE) (1998, pp.31) define-o, com propriedade, nesta passagem: “por um lado, que todo o ser humano é livre de desenvolver as suas aptidões e de proceder às suas escolhas, independentemente das restrições impostas pelos papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres e aos homens e, por outro lado, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e de homens são consideradas, valorizadas e promovidas em pé de igualdade”. Aqui se realça a igualdade de oportunidades que, para além de um princípio fundamental, é considerado um valor coletivo onde a diferença de género não pode ser um fator discriminatório. De acordo com Cyfer (2010), a igualdade de género trata do enaltecimento das identidades, seja masculino ou feminino, e as implicações dessa mesma valoração quando se trata de distribuição de oportunidades entre ambos os sexos. Cyfer (2010) engloba nessas oportunidades a realização pessoal, a participação na vida política, e a sua participação no mercado de trabalho sem custos adicionais relacionados com a identidade de género.

Com a inserção da mulher no mercado de trabalho verifica-se, portanto, desigualdades quer ao nível da feminização/masculinização de determinadas profissões (segregação horizontal), quer ao nível das desigualdades salariais (segregação vertical) (Nunes & Cardim, 2017). Todavia, o seu processo de inserção no mercado de trabalho está exposto a desafios: as mulheres correm mais riscos de desemprego, têm mais dificuldade em ocupar cargos de liderança e em desenvolver uma carreira profissional e há, ainda, uma persistente discriminação salarial quando comparamos com os homens (Assis, 2009).

A igualdade salarial é um direito humano reconhecido a todos os homens e mulheres, e ambos os sexos têm o direito de receber uma remuneração igual por um trabalho igual ou de igual valor (Tomei *et al.*, 2013). Para os autores, não só devem receber a mesma remuneração por fazer trabalho igual ou similar, mas também quando fazem um trabalho diferente, mas que, com base em critérios objetivos, económicos, é de igual valor económico. Segundo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) (2021, p.32-33 apud Artigo 31º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº7/2009, de 12 de Fevereiro), “a igualdade de retribuição salarial implica que, para um trabalho igual ou de igual valor, qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a que é paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida; a retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma”.

Contudo, apesar da consciência da igualdade, a problemática persiste no século XXI. Esta é persistente e universal, atinge todos os países, sendo que há alguns que apresentam um índice de desigualdade salarial maior, em virtude do enquadramento económico e financeiro em que vivem, assim como o nível médio a educação da sociedade, os aspetos religiosos, e outros fatores cruciais para a perpetuação da desigualdade de género, numa complexidade de fatores.

As mulheres adquiriram um papel de cuidadoras do lar e, em virtude desse estereótipo, considerou-se que não necessitavam de ganhar um salário “vital”, uma vez que os homens como “chefes de família”, teriam a obrigação de sustentar a mesma (Tomei *et al.*, 2013). Este pensamento, aliado a outros, de desvalorização do papel da mulher, tem contribuído para os seus baixos salários, entrando-se num ciclo vicioso que perpetua e amplifica a desigualdade e faz persistir as diferenças salariais entre homens e mulheres (Tomei *et al.*, 2013). O último relatório da Comissão para a Igualdade de Género (CIG) (2021, pp.3) reitera: “as remunerações médias, tanto ao nível da remuneração base, como dos ganhos, são sempre superiores nos homens em todos os níveis de escolaridade, em todos os níveis de habilitação, para todos os graus de antiguidade e em todos os grandes grupos profissionais.” Robinson (2015), considera que, embora existam grandes progressos na conquista de independência da mulher, a disparidade salarial impede as mulheres de alcançar a plena igualdade económica, um obstáculo que pode limitar o próprio crescimento económico. Bamieh & Ziegler (2022) declaram que há vários estudos que

propõem como causas para uma diferenciação nas remunerações entre homens e mulheres, a fertilidade, opções profissionais com baixa remuneração ou não-pecuniárias, comportamento de aversão ao risco, falta de negociação salarial e de desejo de competir.

2. Dimensões da Desigualdade de Género e do *Pay Gap*

2.1 Dimensão Legal

Siqueira & Samparo (2017) alerta que, embora seja incontestável a emancipação que as mulheres conseguiram, em muitos casos, a igualdade tende a ser apenas formal. Na opinião da autora, a mudança de mentalidades e atitudes não se consegue alterar apenas com produção legislativa, que considera ser bastante lenta. O que acresce as dificuldades para a sua efetivação nas organizações e instituições. Porém, a verdade é que a propalada política para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres tem o objetivo ultrapassar barreiras, sendo elas visíveis ou invisíveis, que existem no acesso de homens e mulheres em igualdade à participação económica, social e política (Neto, 2016). A autora considera que a equidade de tratamento entre homens e mulheres representa um princípio fundamental no sistema jurídico, sendo assim uma componente que remete ao direito da cidadania. David e Morais (2014) reiteram que a conquista da igualdade entre mulheres e homens é uma questão de direitos humanos, além de ser também uma questão de justiça social e, não deve ser encarado de forma isolada, apenas como um problema feminino.

A legislação na União Europeia (UE) tem sido essencial para a igualdade de género. David e Morais (2014) recordam que a promoção da igualdade de género tem estado presente desde a fundação da UE, através do Tratado de Amesterdão (1999), no Tratado de Lisboa (2009), e ainda através de outros atos legislativos que promovem a igualdade de género em diversas formas, sejam elas: a remuneração; o acesso ao emprego e à formação; proteção social, entre outros. Pontes (2021) recorda que os primeiros instrumentos jurídicos de carácter internacional surgiram em 1945, com o Preâmbulo da Carta das Nações Unidas e a Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948, que legitimam que tanto os homens como as mulheres são sujeitos de direito e possuidores de direitos iguais. Contudo, foi com o Tratado de Roma, assinado em 1957, que a igualdade de género começou a ser reconhecida como um dos pilares de desenvolvimento nos Estados-Membros, onde a UE começou a focar-se nas políticas para combater a igualdade de género, com o artigo 119º estabeleceu o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres e, mais tarde, em 1995, na Plataforma de Ação de Pequim, adotada na Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres, na qual o conceito de igualdade de género foi consolidado e foi considerado o arranque para a definição de medidas, ações e políticas públicas para a promoção da mulher na sociedade (Silva, 2017).

Pontes (2021) relembra ainda que, para a UE, a igualdade de género é um princípio fundamental do direito comunitário presente no art. 2º e no art. 3º do Tratado da União Europeia (TUE). E que, atualmente, o princípio da igualdade salarial, entre homens e mulheres, encontra-se consagrado no art. 157º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), onde destacamos: “1. Os Estados-Membros assegurarão a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual”. Contudo, Queiroz (2021, apud Montoya Melgar, 1993; Monteiro Fernandes, 2019) considera que o TFUE não estabelece clareza para os critérios de interpretação no “trabalho igual” pois há dificuldade em compreender o que se entende, de facto, por “igual valor”, se se refere a valores puramente económicos, e que, a noção de trabalho suscita várias interpretações, por um lado, o valor útil do trabalho, isto é, que este resulta o mesmo, ou, por outro lado, a importância das tarefas desempenhadas. Por isso, pela ambiguidade do conceito presente na lei, é necessário uma maior clarificação.

Pontes (2021) aborda a legislação nacional, onde relembra que a igualdade de género, desde os anos 70, é uma questão central a nível nacional, através do princípio da igualdade na Constituição da República (revogando, assim, a Constituição de 1933 do Estado Novo, onde eram notórias as desigualdades entre homens e mulheres (Silva, 2017)), através do artigo 9º, na alínea h), que incumbe o Estado de “Promover a igualdade entre homens e mulheres”, e igualmente através do artigo 13º que é definido por: “1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei” e “2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.”

O autor destaca ainda as Resoluções do Conselho de Ministros nº 49/2007 e nº 70/2008 relativos à conceção e implementação de planos de igualdade de género nas empresas, e a importância da criação da Lei nº 62/2017, de 1 de agosto, onde destacamos o artigo nº 7: “As entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa elaboram anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional (...)”, que surge como um ponto de partida nas empresas.

Em 2019, o Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social criou o instrumento “Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Homens e Mulheres” com o objetivo de monitorizar e promover a igualdade de remuneração entre homens e mulheres. Este relatório é elaborado pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e

Segurança Social (GEP-MTSS), é preenchido pela informação estatística, mais concretamente, disponibilizada a nível setorial. Os indicadores que pertencem ao Barómetro têm por base a informação que as empresas disponibilizam através do Relatório Único¹². Este instrumento surge no âmbito da Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto. A Lei entrou em vigor a 21 de Fevereiro de 2019, e de acordo com o preâmbulo, tem como foco: “Aprovar medidas de promoção de igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor...”.

A A Autoridade das Condições do Trabalho (ACT) disponibilizou um Guia Prático da Igualdade Salarial onde refere que, com a publicação da Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto:

- Como descrito acima, o GEP-MTSS tem como responsabilidade a disponibilização anual com informação estatística sobre as disparidades remuneratórias entre homens e mulheres a nível sectorial (barómetros sectoriais) e por empresa (balanços empresariais das diferenças remuneratórias);
- É imposto às empresas que, independentemente da sua dimensão, promovam uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes dos postos de trabalho e com base em critérios objetivos;
- Passa a ser consagrada a presunção de discriminação remuneratória em que o/a trabalhador/a alegue ser vítima de discriminação e, por conseguinte, a entidade patronal não apresente uma política remuneratória transparente, e que possa demonstrar que as alegadas discriminações se baseiam em critérios objetivos;
- A ACT passa a notificar as empresas de grande dimensão, sendo que numa primeira fase são avaliadas as empresas com mais de 250 trabalhadores e, em seguida, aquelas com mais de 50 ou mais trabalhadores, cuja informação estatística apresente diferenças remuneratórias em função do sexo que devem apresentar um plano de avaliação de diferenças salariais com base na avaliação das componentes dos postos de trabalho;
- Os Sindicatos, parceiros sociais, tema que abordaremos mais à frente, ou os/as trabalhadores/as passam a poder solicitar à CITE a emissão de um parecer vinculativo sobre discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor. A CITE, que no exercício das suas responsabilidades já detém a competência de emitir pareceres sobre as matérias da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, passa a emitir, a partir de Agosto de 2019, pareceres vinculativos sobre a existência de casos de discriminação remuneratória.

¹ GEP-MTSS.

² O Relatório Único é um relatório com uma periodicidade anual e diz respeito à atividade social da empresa no ano decorrido que fica a cargo dos empregadores (empresas com trabalhadores por conta de outrem).

Contudo, os mecanismos legais para diminuir a disparidade salarial têm sido ineficientes. E, prova disso, são os números do *GPG* se manterem altos. De acordo com Queiroz (2021), a conciliação da vida familiar com a vida profissional é um pilar fundamental nos direitos dos trabalhadores, sendo necessário existir uma elevada e eficaz articulação por parte das mulheres entre a sua vida profissional e pessoal. Por essa razão, a autora considera que, para promover a igualdade de género e, por consequência, diminuir o *GPG*, é necessário uma revisão da regulamentação a nível de licenças parentais e regimes de trabalho, para que se torne possível uma articulação favorável entre a vida profissional e a vida pessoal nas mulheres. Todavia, relembra que a repartição de responsabilidades é um factor importante. Isto é, se no fim, a licença parental é só usufruída pela mãe, o problema continuará. Por outras palavras, se ainda há uma responsabilização da mulher do cuidado da família por parte da sociedade, e se a própria mulher também sente que a responsabilidade deve recair apenas nela, será ineficaz o instrumento das licenças parentais.

Queiroz (2021) alerta que, a Lei nº60/2018 não representa o problema da desigualdade salarial no seu todo. É certo que, segundo a mesma, os empregadores estão proibidos de pagar mais a um homem por um trabalho igual ou de igual valor, contudo, podem premiar trabalhadores pelo reconhecimento de esforço. A verdade é que, tendo em conta a desigualdade ainda persistente na sociedade, e ainda haver uma discrepância tão grande nas responsabilidades familiares, não há pé de igualdade para resultarem em prémios salariais justos.

2.2 Dimensão Sociológica

Cada sujeito dispõe de personalidades e características múltiplas. Contudo, há mecanismos sociais que moldam os indivíduos por meio de estereótipos que asseguram a exclusão e discriminação de um determinado padrão de sujeito social (Duarte & Spinelli, 2019) e as mulheres também são sujeitas a estereótipos, e a sua trajetória de vida é moldada pelo contexto sociocultural, o que influencia a sua personalidade e as suas características, criando os estereótipos aceitáveis pela sociedade (Pinto e Oliveira, 2016).

Há educações baseadas na desigualdade de género, e em relações assimétricas entre homem e mulher, que são transmitidos, de uma forma geral, através do próprio sistema de educação. A resistência dos estereótipos de género não se explicam apenas pelo seu peso simbólico, mas explicam-se também pela relação com outros estereótipos sociais vinculados através do conhecimento que é fornecido nas relações formais e representações do sistema educativo (Alvarez & Vieira, 2014). Safiotti (1999) reitera esta perspetiva afirmando que as relações diferenciadas entre homem e mulher que dão origem à desigualdade de género não são colocadas previamente, mas sim construídas. Duarte & Spinelli (2019) evidenciam que há fatores relevantes que diferenciam o sexo desde que o indivíduo nasce e, por exemplo, a diferenciação

de brinquedos é um exemplo relevante: de maneira geral, presenteiam-se as meninas com bonecas, pequenos eletrodomésticos, vassouras, onde se direciona a criança para aprender a cuidar do lar e crescer com a ideia que será essa a sua responsabilidade, alimentando os estereótipos já criados.

Desta forma, as diferenças estereotipadas entre homem e mulher transferem-se paulatinamente para o mercado de trabalho. Por um lado, são atribuídas às mulheres características de delicadeza, emoção, e outras que enfatizem a sua fragilidade, por outro, o homem é visto como um indivíduo prático e forte, que se distancia das características emocionais, importante para um mercado de trabalho competitivo e que procura resultados. Acontece que, quando se atribui ao homem características como líder, racional e inflexível (Duarte & Spinelli, 2019) e que se diferencia de forma evidente da mulher, isso causa segregação no mercado laboral.

Contudo, as características emocionais associadas à mulher não são as únicas barreiras para a igualdade no mercado de trabalho e, por consequência, a igualdade na remuneração. Casaca (2009) considera que há uma polarização das mulheres que estão orientadas para a carreira (*carrer-oriented women*) e as que optam por uma carreira matrimonial, isto é, direcionadas para a vida doméstica e familiar. Nesse sentido, as mulheres que investem na carreira, investem nas suas competências e qualificações (capital humano). A autora recorda que os empregadores optam, racionalmente, contratar indivíduos com maior capacidade produtiva especialmente para empregos com qualificações elevadas. Isto é, o mercado de trabalho funciona de uma forma racional, e que, há de facto, uma lógica económica contida nas práticas sexualmente discriminatórias. Quanto maior o capital humano, maior capacidade contributiva, maior probabilidade de o indivíduo auferir salários e ganhos mais elevados (Casaca, 2009). Tema que abordaremos mais aprofundadamente na dimensão económica. A autora considera ainda que a força de trabalho feminina é, em geral, mais dispendiosa e que resulta, principalmente, dos custos indiretos da maternidade. De facto, o constringimento da maternidade pode ser um condicionamento para a remuneração igual, o que levanta preocupações. Embora, desde a década 80, a articulação entre a maternidade e o trabalho tenha crescido de forma significativa, atualmente a expectativa de conciliação de papéis ainda é uma característica marcante entre as trabalhadoras que vivenciam a experiência da maternidade, o que não ocorre sempre de forma estável para as mulheres (Oliveira *et al.*, 2011).

Cabeza *et al.* (2011), no seu trabalho “*Glass Ceiling And Maternity Leave As Important Contributors To The Gender Wage Gap*”, que aborda a problemática do GPG na maternidade nos Estados Unidos da América (EUA) e problematiza questões como: Porque é que as mulheres precisam de, por vezes, adiar ou saltar a maternidade para terem sucesso profissional e auferirem os mesmos salários que os homens? No seu estudo, os autores dão como exemplo os cargos de

liderança e de gestão e baseados em dados do *U.S. Government Accountability*³: as gestoras têm menos probabilidade de serem mães, casarem e mais probabilidades de terem famílias menores, quando comparadas com os homens. Além disso, a diferença salarial entre homens e mulheres, ambos com cargos de gestores, é maior quando têm filhos. E que, as mulheres, embora tenham as mesmas qualificações e experiência que os homens, de facto o *GPG* na presença de filhos é maior, e proporcional ao número de filhos que tem a mulher. O estudo explica que, parte desta penalização é explicada pelo facto de as mulheres poderem aceitar salários mais baixos em troca de empregos mais favoráveis à vida familiar, o que não explica em empregos iguais como é o caso de posições de liderança, e a perda de experiência devido à licença de maternidade que mantém as mulheres, mais que os homens, fora do tempo de trabalho. Além de que, explica ainda o estudo, as barreiras que as mulheres com filhos sentem para atingir cargos de liderança em comparação com mulheres sem filhos, é uma realidade imputada muito mais ao sexo feminino do que ao masculino, retira responsabilidades dos homens, tendo reflexo, por exemplo, nas licenças parentais. A licença parental rege-se consoante o país em questão sendo que as mesmas podem diferenciar o nível de remuneração e de dias disponíveis, tanto para a mãe e como para o pai. Em Portugal, a licença parental inicial pode durar de 120 a 150 dias consecutivos, e estes podem ser usufruídos tanto pela mulher como pelo homem ou, podem ser partilhados pelos dois progenitores.

Grimshaw & Rubery (2015) elaboraram um artigo, “*The motherhood gap*”, onde consideram que as principais razões para o fosso salarial na maternidade podem estar relacionadas com três quadros analíticos: economia racionalista, sociológica e institucionalista comparativa. A abordagem económica racionalista realça fatores como: o reduzido capital humano, uma vez que as mulheres estão mais propensas a interrupções no emprego, menos inclinadas a procurar formação ou procurar cargos com salários mais elevados, empregos que acarretem mais responsabilidade e, por consequência, há a procura de emprego geralmente de menor remuneração, traduzido em menos responsabilidade. A Europa é exemplo disso que, com frequência, as mulheres trocam um trabalho a full-time por *part-time* quando se tornam mães, como estratégia de conciliação da vida familiar e profissional (EIGE apud Gregory and Connolly, 2008).

Em relação à abordagem sociológica, os autores consideram que alguns empregadores podem tomar as suas decisões de contratação e de promoção baseadas em expectativas tradicionais estereotipadas onde acreditam que a família ocupa tempo e energia às mães trabalhadoras. Acresce a ausência de respostas sociais suficientes em matéria de cuidados infantis, o que consideram ser uma falha de mercado, retirando flexibilidade no trabalho, e ainda a

³ Instituição suprema de auditoria do Governo Federal dos EUA.

subvalorização do trabalho feminino leva a que a competência e a experiência sejam recompensados monetariamente de forma injusta.

Por último, a abordagem institucionalista comparativa realça que os países deviam proporcionar às mulheres trabalhadoras o acesso a salários dignos, através de políticas públicas de forma a permitir a mudança na vida da mãe. São exemplos: as licenças parentais e creches, um sistema fiscal coerente, que proteja a mulher, principalmente as mães que sejam economicamente dependentes dos seus cônjuges ou, ainda, mães solteiras.

2.3 Dimensão Económica

Os homens e as mulheres têm desempenhado papéis muito diferentes na economia. Esta diferença nos papéis económicos provocou uma enorme diferença as suas vidas, em relação ao poder e prestígio possível de alcançar, nas possibilidades de desenvolvimento de quaisquer talentos que possuem, até como ocupam o seu tempo, na possibilidade de terem oportunidades de emprego interessantes e a sofrerem privações nas suas vidas (Bergmann, 1983).

Na análise do trabalho remunerado produzido pelos economistas clássicos, não existia nenhuma discussão em torno das raízes da segregação por sexo e não se questionava o porquê dos salários das mulheres serem mais baixos comparativamente aos dos homens. Para eles, o emprego feminino era considerado circunstancial e complementar (Teixeira, 2008). De acordo com Bergmann (1983), com o passar do tempo, os economistas começaram a interessar-se pelos papéis económicos de cada sexo, sendo que os “economistas feministas” têm documentado a gravidade dos problemas que as mulheres enfrentam, com a tentativa de desenvolvimento de contornos para um futuro mais equitativo e a formação de políticas públicas nesse sentido.

No artigo “*Equilibrium wage-setting and the life-cycle gender pay gap*”, elaborado por Amano-Patiño *et al.* (2010), os autores também corroboram o modelo do capital humano. Os autores explicaram que, no lado da oferta da mão-de-obra, os trabalhadores acumulam o capital humano apenas como empregados. As mulheres, devido a experiências como a maternidade, em comparação com o homem, estão menos tempo no trabalho, o que se traduz em menos experiência profissional. Do lado da procura de mão-de-obra, se a organização/empresa prevê uma taxa de desistência mais elevada por parte de mulheres do emprego e, tendo em conta os custos associados à mulher como trabalhadora, que encurta a duração do seu trabalho, então será esse desconto refletido no salário. Os autores acrescentam ainda que estas forças de procura e oferta podem operar de diferentes formas em mercados de trabalho de *low-skill*⁴ e *high-skill*⁵ devido à diferença de comportamentos de procura de empregos e as diferentes naturezas dos mesmos nesses setores. No setor das *low-skill*, a “escada da oferta” é mais comprida e há menos progressão da carreira.

⁴ Não necessita de um alto nível de habilidade/educação.

⁵ Necessita de habilidade/educação.

No setor das *high skill*, há mais aprendizagem no trabalho, os salários são mais dispersos, permitindo que as mulheres sejam mais propensas a enfrentar um “teto de vidro”⁶.

Em relação à disponibilidade de capital humano, durante muito tempo as mulheres tiveram menos incentivos para o seu desenvolvimento, para um maior retorno fora do mercado de trabalho, ao passo que, os homens tendiam a investir em capital humano, com maior retorno dentro do campo profissional, e maiores salários, contudo com menor satisfação pessoal (Kon, 2020). A autora realça que as diferenças no capital humano estão relacionadas também com a educação formal. Desta forma, as mulheres não tinham tanta probabilidade de avançar para a educação universitária, posto que os homens se inclinavam para as áreas de engenharias que tendencialmente levavam a remunerações mais elevadas (Blau & Kahn, 2020). Kon (2020) revela que, em relação aos diferenciais de compensação, conceito já estudado por Adam Smith, os trabalhos desagradáveis, ou “maus” postos de trabalho, serão, tendencialmente, mais bem remunerados do que trabalhos ditos “agradáveis”, segundo a autora sem ter em consideração outros fatores. O prémio de salário cobriria o maior risco para a saúde, ameaça de desemprego, menores *fringe benefits*⁷ e menor transparência salarial associado a um desleixo na parte da monitorização. Os trabalhos “bons”, pelo contrário, incluiriam condições agradáveis de trabalho, alto nível de *fringe benefits*, baixo controlo de horário, na medida em que todos os fatores levariam a um diferencial de compensação negativo. Por conseguinte, os trabalhos “maus” incluem risco para a saúde, sazonalidade de emprego e outros fatores que levam a um diferencial de compensação positivo. Assim sendo, homens e mulheres expressariam diferentes preferências por certas condições de trabalho e classificariam as oportunidades de emprego a partir destas condições (Kon, 2020), o que levaria a diferentes remunerações entre homem e mulher, por escolha do trabalho exercido.

3. O Papel de Atores Sociais Relevantes

“O trabalho igual merece uma remuneração igual e, para uma remuneração igual, é necessário transparência. As mulheres devem saber se os seus empregadores as tratam de forma equitativa e, quando tal não acontece, devem ter poder para lutar por aquilo que merecem.” **Presidente Ursula von der Leyen, Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros do Parlamento Europeu, 4 de Março de 2021**

A revisão nos desenvolvimentos europeus e a reflexão sobre os progressos feitos até então desde a Diretiva de 1975⁸ sugere que é necessário uma abordagem abrangente sobre as dissimetrias salariais entre homens e mulheres, com a participação de uma variedade de atores

⁶ Caracteriza-se pela menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, o que resulta em baixa participação de mulheres nos cargos de chefia, e conseqüentemente, nas esferas de poder e nas remunerações.

⁷ Ganhos extrassalariais. Exemplo: planos de pensão, pagamento de férias, entre outros.

⁸ *Equal Pay Directive (75/117/EEC)*: Aproximação das leis dos Estados-membros da UE à aplicação do princípio da igualdade de remuneração para homens e mulheres.

através de ações, em diferentes níveis que estão envolvidos, por sua vez, na determinação de salários (Smith, 2010).

3.1 Recursos Humanos

Ao longo dos tempos, os departamentos de recursos humanos (RH) nas organizações têm-se tornado cada vez mais relevantes, principalmente no foco pelo bem-estar dos funcionários. Com as mudanças e as evoluções que têm ocorrido no mercado de trabalho impõem que as práticas de gestão deste departamento orgânico acompanhem a mudança e que ajudem num impacto positivo no seio da organização (Guest, 2017). Este progresso dos RH foi necessário e evoluiu para preocupações mais abrangentes, direcionadas para as características dos trabalhadores, como a motivação, envolvimento e flexibilidade (Carvalho, 2011).

O papel primordial dos RH prende-se por encontrar para a organização os trabalhadores adequados para cada função (Rico, 1996). No entanto, os programas típicos de RH envolvem o recrutamento, seleção, formação, as relações laborais e as remunerações (Thite *et. al.*, 2012). E, atualmente, o constante desassossego de uma sociedade trabalhadora, em busca de melhores oportunidades e de uma melhor qualidade de vida, na expectativa de atingir metas profissionais mais elevadas, o fator da remuneração é um elemento no campo profissional crítico, seja fixo⁹ ou variável¹⁰, com ligação direta à motivação e o sentimento de justiça entre trabalhadores (Alves, 2020). Com esta consciência, surgem os conceitos de sigilo e transparência salarial.

O sigilo salarial é uma política considerada intrigante e controversa na gestão dos RH, que ocorre quando o funcionário não tem qualquer informação quanto às remunerações da empresa, salvo em relação às suas próprias (Janicijevic, 2016). No artigo “*Pay Secrecy: Pros and Cons*”, o autor considera que é uma forma de retenção sistemática de informações dos trabalhadores sobre os salários dentro de uma organização, que pode ter as vantagens como uma aparente redução de conflito, contudo poderá igualmente resultar numa contradição, uma vez que origina uma redução de motivação e produtividade dos trabalhadores, equívocos na distribuição da remuneração e um declínio na lealdade e na confiança dos funcionários da empresa, para além de uma redução da transparência na organização. Kim (2015) expõe que há estudiosos que argumentam que o sigilo salarial pode contribuir para uma perpetuação da lacuna da remuneração entre homens e mulheres (apud Eisenberg n.d.), isto porque pode auxiliar as empresas a evitar as perceções a respeito das iniquidades salariais e, com efeito, minimizar a ideia de que possa existir de discriminação (apud Colella *et al.*, 2007).

Segundo Kim (2015, p.651, apud Eisenberg n.d.) “a transparência salarial é importante para que o trabalhador seja motivado a estabelecer sistemas de pagamentos justos, de forma que os

⁹ Salário e obrigações legais.

¹⁰ Benefícios e privilégios.

trabalhadores possam monitorizar, reclamar (...) qualquer pagamento que considerem injusto”. Para Bamieh & Ziegler (2022), se os trabalhadores não estiverem bem informados sobre as diferenças salariais que existem, aumentar a transparência salarial pode ajudar para aliviar essas mesmas disparidades.

Trotter *et al.* (2017) manifestam que as organizações, leia-se RH, podem proporcionar informações aos empregadores sobre as suas remunerações que, futuramente, contribui para a diminuição nas disparidades salariais entre género. Esta ação é especialmente importante porque a transparência de informação sobre a distribuição salarial nem sempre é tão evidente no setor privado, como é no setor público (Alves, 2020). Observaremos a dicotomia entre esses macrosetores mais à frente.

3.2 Parceiros Sociais: Sindicatos e Associações

Os sindicatos ocupam um lugar interessante e destacado na luta pela igualdade salarial. O papel dos sindicatos prende-se com a defesa dos interesses dos trabalhadores e dos seus direitos profissionais, o que torna legítimo a defesa pela igualdade laboral por parte das mulheres trabalhadoras. Além de outras áreas de atuação, estes podem atuar com um papel positivo na redução salarial entre sexos (Cho, D. & Cho, J., 2011), o que é crucial, visto que a dispersão salarial é menor em setores organizados do que nos destrutturados (Smith, 2010 apud EuroFound 2010; Metcalfe *et al.* 2000).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) elaborou um guia introdutório sobre a Igualdade Salarial, formulado por Tomei *et al.* (2013), onde refere a importância dos parceiros sociais, por se considerarem atores-chave no alcance da igualdade social, as suas abordagens podem/devem adquirir várias formas, e apresentam diferentes níveis de eficácia. Sendo que, a abordagem pode ser em conjunta com o Governo na promoção da igualdade salarial através de ações como a negociação coletiva, a fixação do salário mínimo, na revisão dos procedimentos com vista à igualdade salarial, nas auditorias no local de trabalho e através do estabelecimento de alianças, onde são exemplos: as organizações de direitos humanos, e até de desenvolvimento económico e direito, que possam fornecer informação e apoio aos trabalhadores.

Um estudo dirigido por Rubery e Johnson (2019), “*Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions?*” aborda o papel dos sindicatos nas organizações e divide a abrangência e a área de foco das ações de sindicatos em quatro, são elas: internacional, nacional, sectorial e no local de trabalho. Na medida em que, internacionalmente, as ações dos sindicatos na defesa da

igualdade de género podem passar por campanhas de políticas de *gender mainstreaming*¹¹, no equilíbrio família-trabalho e na especificação de padrões de igualdade.

A nível nacional, semelhante ao internacional, os sindicatos operam na negociação da igualdade obrigatória, incidem nas campanhas para reivindicar a igualdade salarial entre homens e mulheres e no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. A nível setorial, as ações são mais específicas, onde ocorre a negociação sobre a classificação de trabalho de género em todo o setor, e implementação/melhoria da vida profissional com o equilíbrio entre a esfera pessoal e profissional e na monitorização e a implementação de normais legais e coletivas de igualdade. Por fim, diretamente no foco, no local de trabalho, as ações passam pelo escrutínio das auditorias que analisem o *GPG* e as políticas holísticas de género.

Em Portugal, foi criada a Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens (CIMH), pertencente à Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP)¹², tem como foco “o combate às discriminações e a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens a todos os níveis e desenvolve uma estratégia de intervenção própria (...) nas ações de massas e na atividade geral da CGTP e dos sindicatos, em torno dos problemas laborais, económicos e sociais que afetam os trabalhadores, mulheres e homens, nos locais de trabalho (...)” (CGTP, 2008). Além da CIMH, também a CITE, um órgão colegial tripartido, possui autonomia administrativa e personalidade jurídica. Tem como foco a discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho, ou na formação profissional e promove a igualdade de género.

Além da CGTP, existe a União Geral dos Trabalhadores (UGT), central sindical fundada em 1978. Segundo dados da EIGE, o sindicato é membro da CITE e da CIG, e desempenhou um papel fulcral como parceiro em projetos focados na igualdade e no género no mercado laboral. A Comissão de Mulheres foi criada em 1984¹³ pela UGT, que tem como objetivo assegurar a representação das mulheres no meio, com foco ao combate da desigualdade de género e discriminação salarial.

Um estudo elaborado pela EuroFound (2020), “*Measures to promote gender pay transparency in companies: How much do the cost and what are their benefits and opportunities?*”, investiga os tipos de transparência salarial praticados pelos países da UE e o Reino Unido, com ajuda dos atores envolvidos, para alcançar a igualdade salarial. Tendo em conta o âmbito de estudo comparativo concreto deste trabalho, compreender-se-á as características dos países aqui em estudo:

¹¹ Trata-se de uma abordagem para a formulação de políticas que tem em consideração interesses e preocupações tanto da parte das mulheres e como de homens. É atualmente uma ferramenta para promover a igualdade de género.

¹² Confederação sindical, e membro da Confederação Europeia dos Sindicatos.

¹³ Em 1984, era COMTRA (Comissão de Mulheres Trabalhadoras da UGT).

A Dinamarca é o único país em que as entidades patronais têm um papel ativo na compilação dos relatórios salariais. A Confederação dos Empregadores Dinamarqueses e a Associação dos Empregadores Dinamarqueses para o Setor Financeiro, estas que são as principais organizações patronais dinamarquesas, são as que contribuem para os relatórios das remunerações das empresas. As empresas que não são filiadas a qualquer sindicato patronal, o Statistics Denmark¹⁴ é o que fornece os mesmos. O papel que os sindicatos dinamarqueses cumprem é limitado ao que a organização apresenta, e a discussão dos posteriores relatórios são discutidos com o comité de “colaboração local”, incluindo os representantes sindicais.

Relativamente a Espanha, há um processo idêntico, em virtude dos representantes dos trabalhadores adquirem um papel crucial no processo de auditorias aos salários, através da sua permissão de consulta aos mesmos, e da sua transmissão de informações às entidades competentes. Há comissões de negociação de planos de igualdade por empresa e a direção tem um papel de colaboração para com as mesmas, dado que é obrigada a fornecer os dados e todas as informações necessárias para a sua realização.

No caso de Luxemburgo, os parceiros sociais tomaram parte na elaboração da legislação referente ao combate das disparidades salariais entre sexos. E embora os parceiros sociais não estejam envolvidos na elaboração dos relatórios, estes podem intervir para representar os trabalhadores aquando são abordados por um funcionário, representante do trabalhador, ou pelo responsável na organização pelo departamento da igualdade, quando este departamento existe. Podem também, segundo o estudo, prestar apoio técnico e jurídico aos funcionários ou aos seus respetivos representantes. No Luxemburgo, quando uma ação tiver de ser iniciada juridicamente, apenas o próprio funcionário ou representante o pode fazer.

Em Portugal, a ACT pode exigir, através de inspeção, que o empregador/organização apresente e implemente um plano de diferenças salariais, baseado na avaliação de tarefas com base em critérios objetivos para que se consiga excluir qualquer indício ou tentativa de discriminação com base no sexo. Além disso, também pode pedir aos representantes dos trabalhadores informações sobre a remuneração salarial e os demais assuntos relevantes. Além de que os sindicatos podem ainda requerer à CITE que emita um parecer vinculativo, como referido anteriormente.

De acordo com o estudo desenvolvido em 2020, a Estónia não apresentava um papel explícito para os parceiros sociais.

¹⁴ A organização governamental dinamarquesa é responsável por criar estatísticas do país. Reporta ao Ministério da Economia e de Assuntos Internos.

4. Setor Privado vs Setor Público

O mercado de trabalho, numa economia mista, está repartido entre o setor privado e público. A dicotomia entre estes dois macrosetores tem sido, ao longo dos anos, motivo de estudo. Por um lado, os trabalhadores do setor público sentem uma maior segurança no emprego, os organismos públicos proporcionam um ambiente de trabalho estável e sem pressões do mercado, sendo que, por outro, os trabalhadores do setor privado experimentam, mais frequentemente, aumentos salariais e trabalham num mercado competitivo, exigente e dependente do desempenho do trabalhador.

No que diz respeito ao processo de determinação de salário, o setor público e setor privado também apresentam características diferenciadoras. Gunderson (1979) defende, no seu artigo “*Earnings Differentials between The Public and Private Sectors*”, que no setor público há uma restrição do lucro, como tal, em última análise, o que poderia acontecer é uma organização pública competir com outros grupos de interesse para a afetação do orçamento público. Contudo, o lucro não é o seu propósito. Os salários são, maioritariamente, pagos com receitas públicas com origem nos impostos cobrados pelo Governo. Por outro lado, as empresas do setor privado têm como foco a maximização do lucro e estas não são geridas pelo Governo. E como tal, características como a eficiência, mas também o risco, podem, recorrentemente, serem associadas ao setor privado o que leva a um nível de exigência para com os trabalhadores superiores, uma vez que estão inseridos num mercado de trabalho competitivo que, devido às pressões do mesmo, necessita de resultados. Por esse motivo, as remunerações nas empresas de gestão privada serão de acordo com o lucro adquirido pela empresa, ao contrário do setor público.

Mandel & Semyonov (2014) defendem que o setor público é, preferencialmente, escolhido pelas mulheres para laborar, devido aos seus critérios considerados “universais”, adotados por todo o setor público. Por essa razão, a estrutura salarial também está em causa. Há, de facto, no setor público mais regulamentação, o que, por consequência, leva a que a disparidade salarial seja mais pronunciada no setor privado do que no setor público (apud Asher & Popkin, 1984; Gornick & Jacobs, 1998; Maumé, 1985). Stewart (2014) reitera, ao afirmar que, de facto, os sistemas de remuneração são mais estruturados no setor público. Além de que, há uma maior transparência de salários entre os funcionários no setor, isto porque as taxas de remuneração são, muitas vezes, de informação pública, organizadas em grelhas salariais tabeladas. Além disso, a fixação dos salários no setor público ocorre num setor “político” e não num mercado de trabalho (Barón & Cobb-Clark, 2010 apud Gregory & Borland, 1999). Além disso, o facto de a suscetibilidade do setor público ser mais acentuada para os acordos salariais centralizados¹⁵, também é um fator compensatório para as mulheres.

¹⁵ Determinação de salário a nível nacional.

Mandel & Semyonov (2014) consideram que, o horário de trabalho continuará a ser um fator determinante para o fosso salarial, principalmente a nível do setor privado. Isto porque, há uma maior exigência de horários sobre as mulheres devido à persistente falta de repartição de tarefas familiares.

Além disso, a diferença nas escolhas educacionais, também demonstra ser um obstáculo para a igualdade salarial e que, por sua vez, são refletidos nos padrões de segregação profissional de género. Os resultados do estudo “*Gender pay gap and employment sector: Sources of earnings disparities in the United States*” dos referidos autores demonstraram que os elevados níveis de educação nas mulheres não contribuem para a redução do fosso salarial no setor privado porque as mulheres continuam bastante concentradas em áreas como as ciências sociais¹⁶, e ausentes das áreas de engenharias, etc. (apud Meyersson Milgrom & Petersen, 2006). Os autores alertam para neutralização dos estereótipos para o declínio nas disparidades salariais e onde a estagnação das mesmas, observadas no setor público, também influencie o setor privado.

CAPÍTULO II: METODOLOGIA E DADOS

Dentro da economia do trabalho, a disparidade salarial entre homens e mulheres constitui um aspeto significativo e que atualmente se encontra bastante documentado e é crescentemente escrutinado. Para podermos compreender a desigualdade salarial num plano mais alargado, é necessário confrontarmo-nos com a assimetria sentida noutros países, com igual grau de desenvolvimento, leia-se países desenvolvidos, pertencentes ao continente da Europa, e à UE.

Foram selecionados cinco países para um estudo comparativo: Dinamarca, Estónia, Espanha, Luxemburgo e Portugal, por forma a compreender e interpretar os fatores que possam explicar a dissimetria de remuneração de cada país.

Em cada país será analisada a desigualdade salarial através de indicadores gerais e agregados e, num plano mais desagregado, a investigação dos setores de atividade económica mais afetados, tendo também por referência o setor privado e o setor público. O vetor de setorização estará, por isso, em análise num aprofundamento mais fino da caracterização estrutural do fenómeno em estudo. A análise por setores torna-se crucial pois, continua enraizado na UE a segregação de género no mercado de trabalho sobre os setores e as respetivas ocupações profissionais, pois isso também condicionará a arquitetura e modulação das políticas públicas.

Em relação ao horizonte temporal da análise, os dados abrangem o período de 2010 até 2021 uma vez que, por um lado, este período engloba duas crises económicas globais determinantes, ou seja, as repercussões da crise financeira global iniciada em 2007, também

¹⁶ Antropologia, Sociologia, etc.

designada de Grande Recessão, e a crise pandémica que se iniciou a 2020, proveniente do vírus da Covid-19. Por outro lado, a escolha deste período temporal também envolve uma maior precisão nos dados e, conseqüentemente contribuirá no seu estudo e resultados.

1. Seleção de Países para Estudo

Dentro do mercado de trabalho, a desigualdade de género pode estar refletida de diversos modos e intensidades, dependendo do contexto em que estão inseridas. Cada país possui uma cultura diferenciada dos restantes países, onde dispõe de valores e hábitos culturais distintos dos demais. Por efeito, cada nação distingue-se na sua posição em relação à igualdade de género e no acesso a oportunidades de esfera social, económica e política. Segue-se uma breve caracterização e fundamentação do conjunto de países escolhidos para o nosso referencial comparativo.

Primordialmente, a Dinamarca caracteriza-se por ser um país nórdico, que conta com quase 6 milhões de habitantes¹⁷ e suporta um elevado padrão de vida, uma vez que o seu Produto Interno Bruto (PIB) *per capita* está entre os mais elevados do mundo¹⁸. Em 1915, as mulheres dinamarquesas receberam pela primeira vez o direito ao voto e possibilidade de concorrer ao Parlamento. Sucederam-se leis que defendiam a igualdade de género. Foi, inclusive, na Dinamarca que se nomeou a primeira ministra no mundo, a ministra da Educação, Nina Bang a 1924. Contudo, e apesar dos esforços a nível legal, a persistência da desigualdade salarial é ainda uma realidade, uma vez que os homens na Dinamarca ganham ainda 12,7% a mais que as mulheres¹⁹. Em 2021, encontrava-se em 29º no ranking de países com menor GPG²⁰. A sua adesão à Comunidade Económica Europeia (CEE) ocorreu em 1973, tratando-se atualmente de uma monarquia constitucional com um sistema parlamentar representativo. Em 2022, a Organização das Nações Unidas divulgou o Relatório Mundial da Felicidade de 2022 onde a Dinamarca se destaca por ser considerado o 2º país mais feliz do mundo, onde as variáveis em estudo englobam, entre outras, o PIB *per capita* da população, liberdade, o nível da corrupção ou o nível de bem-estar dos indivíduos.

A Estónia é um pequeno país do nordeste da Europa com um pouco mais de um milhão de habitantes²¹, que ao longo da História, terá sido governada, em diferentes fases, por países vizinhos. Foi em 1940 que foi incorporada na União das Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS) como uma das suas repúblicas constituintes e, mais tarde, em 1991, declarou a sua independência, com a sua adesão às Nações Unidas. Transformou-se numa democracia parlamentar e, posteriormente, em 2004, passou a integrar a UE. A nível económico, a Estónia

¹⁷ 5 847 339 habitantes (2022).

¹⁸ *Britannica* (2022). ([Denmark - People | Britannica](#))

¹⁹ *Denmark.dk* (2022).

²⁰ *Global Gender Gap Report* (2021) ([WEF GGGR 2021.pdf \(weforum.org\)](#))

²¹ 1 315 698 habitantes (2022).

era considerada como uma região industrial e agrícola e, embora estas ainda ocupem das componentes importantes do país, com o tempo a sua parte no PIB diminuiu ao passo que, o comércio e a indústria de serviços verificaram um aumento²². Atualmente, é o país da UE com a segunda maior desigualdade salarial²³, os homens ainda recebem mais 14,9% face às mulheres²⁴. Encontra-se em 46º lugar entre 156 países no ranking de países com menor GPG²⁵.

A escolha de Espanha para análise prende-se por ser um país que se encontra na Europa do Sul, pertencente à Europa Meridional. O país conta com mais de 46 milhões de habitantes²⁶. A crise iniciada em 2008, considerada a pior crise financeira desde a Segunda Guerra Mundial, provocou uma recessão particularmente severa no sul da Europa, incluindo Espanha, Grécia e Portugal, o que levou a repercussões económicas e sociais bastante profundas. Contudo, Espanha, de acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), apresenta um bom desempenho na dimensão de bem-estar, incluindo o equilíbrio entre a vida profissional, a saúde, os laços sociais e, ainda, a segurança. Todavia, nas áreas do emprego e da educação encontra-se abaixo da média da OCDE. Ademais, Espanha é o país que apresenta a maior taxa de desemprego da UE²⁷, inclusive durante períodos de forte crescimento económico, mantendo-se esta persistente, o que será interessante compreender o reflexo desse indicador na disparidade salarial. Situa-se em 14º lugar do país no ranking de países com menor GPG²⁸ e, em 2020, as mulheres recebiam menos 9,4% que os homens²⁹.

Luxemburgo é um país situado na Europa Ocidental e é habitado por mais de meio milhão de pessoas³⁰. O país apresenta características como o elevado desenvolvimento, bom sistema de educação e acesso à saúde. Além disso, o país apresenta a menor diferença salarial entre homens e mulheres na UE (0,7% em 2020³¹) e encontra-se, curiosamente, em 55º lugar no ranking³². O Luxemburgo é um dos países mais pequenos da Europa a nível territorial, e grande parte da sua população são imigrantes, cerca de 38% dos cidadãos são da UE e 9% são cidadãos fora da UE. A sua economia destaca-se pelas suas elevadas taxas de crescimento e as oportunidades de emprego que contribuem para a atipicidade do mercado de trabalho, caracterizada pela sua abertura internacional e multiculturalidade³³. Em 2015, o Luxemburgo criou o “Ministério da

²² *Britannica* (2022).

²³ *Eurostat* (2020).

²⁴ *Statistics Estonia* (2021). ([Gender pay gap | Statistikaamet](#))

²⁵ *Global Gender Gap Report* (2021). ([WEF GGGR 2021.pdf \(weforum.org\)](#))

²⁶ 46 488 464 habitantes (2022).

²⁷ [todo o parágrafo] *Eurostat* (2021).

²⁸ *Global Gender Gap Report* (2021) ([WEF GGGR 2021.pdf \(weforum.org\)](#))

²⁹ *Eurostat* (2020). ([Gender pay gap statistics - Statistics Explained \(europa.eu\)](#))

³⁰ 645.397 habitantes (2022).

³¹ *Eurostat* (2020). ([Gender pay gap statistics - Statistics Explained \(europa.eu\)](#))

³² *Global Gender Gap Report* (2021) ([WEF GGGR 2021.pdf \(weforum.org\)](#))

³³ *Eurostat* (2021).

Igualdade entre Mulheres e Homens” e, mais tarde, a lei de 15 de Dezembro de 2016 incorporou o princípio da igualdade salarial na legislação, tornando, por isso, ilegal a disparidade salarial nas remunerações de trabalhadores, entre homens e mulheres³⁴.

Por último, Portugal, que se situa em 22º lugar no ranking de países com menor *GPG*³⁵ e onde as mulheres recebem ainda menos 11,4% (2020)³⁶. O país tem mais de 10 milhões de habitantes³⁷. Integrou a CEE em 1986, o que permitiu estimular um crescimento económico forte e constante que o país não tinha experimentado até então. Como mencionado anteriormente, tal como outros países da Europa do Sul, Portugal foi bastante atingido com a crise financeira de 2008, que por consequência empurrou a economia para a recessão. Necessitando de ajuda, através do programa de assistência financeira, vinda da UE e do Fundo Monetário Internacional (FMI), Portugal foi sujeito a rigorosas diretrizes de austeridade. Provocou, entre outras consequências prejudiciais à população, uma elevada taxa de desemprego, cortes nas despesas sociais e que teve um impacto especialmente forte nas minorias, e em grupos mais vulneráveis.

2. Indicadores de Desigualdade

Para conseguirmos aprofundar a problemática da igualdade de género é necessário identificar e seleccionar os principais indicadores relacionados, relevantes, que melhor permitam medir a desigualdade entre homem e mulher, e que seja possível a sua quantificação através da obtenção da evolução e das tendências da participação no mercado de trabalho de homens e mulheres. Há características observáveis nos trabalhadores que podem ser a alavanca que motiva a entidade empregadora na diferenciação da remuneração, consoante o sexo em causa, e torna-se imperativo que os indicadores sejam claros para que estes possam informar, de forma simples e esclarecida, e sejam comparáveis, dada a natureza do presente estudo.

2.1 Indicadores de Nível de Escolaridade

A educação ocupa um papel emancipatório para os indivíduos presentes numa sociedade, na construção da sua personalidade e para o desenvolvimento da sua capacidade física, intelectual e moral que, futuramente, irá promover a sua integração individual e social. À vista disso, os indicadores de escolaridade académica ocupam especial atenção na temática de enquadramento da disparidade salarial.

Primeiramente, o indicador da população com o ensino secundário e pós-secundário (ISCED 3-4)³⁸, onde engloba os dados dos 25 aos 64 anos. Este mede a relação em percentagem

³⁴ *The Government of the Grand Ducky of Luxebourg* (2021).

³⁵ *Global Gender Gap Report* (2021) ([WEF GGGR_2021.pdf \(weforum.org\)](#))

³⁶ *Eurostat* (2020). ([Gender pay gap statistics - Statistics Explained \(europa.eu\)](#))

³⁷ 10 089 536 habitantes (2022).

³⁸ O ISCED é a classificação internacional de referência para organizar programas de educação e qualificações relacionadas por níveis e áreas.

da população que obteve ao ensino secundário e/ou o ensino pós-secundário pela população geral, de 25 a 64 anos. O ensino pós-secundário diz respeito à formação adquirida depois do ensino secundário deixando, contudo, de fora o ensino superior. Estudar-se-á igualmente, o indicador que indica a população com o ensino superior (ISCED 5-8) em %. Estes indicadores atingem uma especial importância no tema da desigualdade salarial visto que, para que possam auferir o mesmo salário, além de outros fatores, necessitam de dispor de uma formação académica idêntica ou equivalente para que o nível de escolaridade não seja uma causa de exclusão ou de um recebimento de salário desigual.

2.2 Indicadores da População Ativa

A taxa de emprego por sexo também se revela ser um indicador relevante para a observação de desigualdades. Esta taxa indica-nos a percentagem de trabalhadores que têm efetivamente emprego, por outras palavras, é o rácio entre a população ocupada e a população economicamente ativa, que está em condições de integrar o mercado de trabalho. Através deste indicador é possível compreender a representatividade da mulher no mercado laboral de cada país em estudo. Relacionado com a taxa de emprego, analisar-se-á o indicador da disparidade entre homens e mulheres no emprego, que mede a disparidade entre as taxas de emprego de homens e mulheres, entre os 20 e os 64 anos, em pontos percentuais. Este indicador permite-nos, pois, observar a disparidade que existe da intensidade de participação diferencial de cada género no mercado de trabalho.

Analisar-se-á igualmente o indicador da taxa de desemprego. Este representa o número de desempregados por cada 100 ativos. Os ativos são a mão-de-obra disponível para laborar, abrangendo na população ativa, os trabalhadores que estão empregados e desempregados³⁹.

O emprego a tempo parcial e a tempo inteiro são também indicadores de enquadramento fulcrais. A participação na atividade laboral pode ser pautada por diferentes regimes de horários. A qualidade de emprego tem, por isso, reflexo na estabilidade associada aos vínculos contratuais, e aos benefícios e repercussões associados aos mesmos. O emprego a tempo integral oferece, por um lado, uma maior estabilidade económica, possibilita o acesso a proteção na saúde, uma maior cobertura e adequação da proteção social; por outro lado, o emprego a tempo parcial permite uma maior conjugação com a vida pessoal, aliado a um horário flexível, mas sem recebimento dos mesmos benefícios de saúde, e uma possível desvalorização de carreira/ausência de progressão. Como referido na dimensão sociológica, devido à envolvimento social e cultural e a responsabilização da mulher na esfera doméstica tem reflexo nos dados referentes ao período de trabalho adotado pelo sexo feminino, e por consequência, na remuneração recebida.

³⁹ PORDATA (2022)

Desta forma, o indicador a tempo integral diz respeito a um trabalhador cujo período de trabalho tem uma duração igual ou superior à duração normal de trabalho em vigor na empresa/instituição, para a respetiva categoria profissional ou profissão. Por outro lado, o emprego a tempo parcial refere um trabalhador cujo período de trabalho tem uma duração inferior à duração normal de trabalho em vigor na empresa/instituição para a sua categoria profissional ou profissão⁴⁰. Em Portugal, no artigo 150º do Código de Trabalho, é considerado trabalho a tempo parcial “o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável”.

2.3 Diferença Salarial

O *GPG* – não ajustado, ou diferencial salarial entre sexos, é um indicador não ajustado que representa a diferença relativa, proporcional, na remuneração bruta por hora entre as mulheres e os homens, isto é, os ganhos médios brutos por hora de empregados remunerados do sexo masculino e de empregados remunerados do sexo feminino como uma percentagem do salário bruto médio por hora dos empregados remunerados do sexo masculino⁴¹. O *GPG* – ajustado minimiza o efeito de algumas variáveis que podem explicar as iniquidades salariais entre homem e mulher como a atividade económica, antiguidade do emprego e/ou habilitações.

Neste trabalho, para a análise foi selecionado o indicador *GPG* – não ajustado. A preferência por este indicador prende-se por uma maior disponibilidade de dados, e por permitir uma maior simplificação no tratamento dos dados.

Para complementar os indicadores sobre as desigualdades salariais entre sexos, e tal como proposto pelo estudo, foi escolhido o indicador que permite aferir o *GPG* entre o setor privado e o setor público. É importante compreender se a leitura generalista anteriormente referida se encontra refletido nos dados, dependendo das características e condicionalismos do país em causa.

Por fim, analisar-se-á o indicador de *GPG* por setor atividade económica, numa desagregação setorial mais fina. Compreender a disparidade na remuneração entre homens e mulheres dependendo do setor da economia, e de que forma afeta a remuneração das mulheres. Neste indicador, ao contrário dos restantes, o seu período de estudo escolhido é 2010 e 2020 para facilitar a observação de dados, na medida em que, a escolha dos extremos prende-se na compreensão da evolução dos dados do mesmo.

⁴⁰ PORDATA (2022).

⁴¹ Eurostat (2022).

CAPÍTULO III: ANÁLISE EXPLORATÓRIA DE DADOS: DINAMARCA, ESTÓNIA, ESPANHA, LUXEMBURGO E PORTUGAL

Neste capítulo analisam-se os dados de cinco países da UE selecionados, Dinamarca, Estónia, Espanha, Luxemburgo e Portugal, bem com a média da UE, tendo por base os indicadores já mencionados acima, de forma a permitir o enquadramento das políticas públicas abordadas no capítulo seguinte.

3.1 Indicadores

3.1.1 Indicadores de Nível de Escolaridade

O Quadro 1⁴² apresenta a população que reúne o ensino secundário e pós-secundário, entre os 25 e os 64 anos, para o período de 2010 a 2021. Com a análise do quadro, constata-se que a Estónia apresenta, ao longo do estudo, entre os 5 países selecionados, a maior percentagem de população (homens e mulheres) com ensino secundário e pós-secundário⁴³. A diferença entre eles é, contudo, significativa e a desfavor das mulheres, e a sua percentagem, inclusive, sofre uma descida ao longo do período em estudo; Portugal e Espanha apresentam os valores mais baixos de população com o nível de escolaridade em causa. Sendo que Portugal, a partir de 2014, sofre uma quebra da tendência e passa a haver mais homens com qualificação do ensino secundário e ensino pós-secundário que mulheres. No final do período em análise, observa-se que, em todos os países em estudo (incluindo a média da UE), há mais homens a reunir competências a nível de ensino secundário e pós-secundário em comparação com as mulheres.

O Quadro 2 engloba os valores da população com ensino superior, entre os 20 e os 64 anos, entre sexos, no período de 2010 a 2021. Em todos os países em estudo (incluindo a média da UE) e em todos os anos, contrastando com o Quadro 1, as mulheres investem mais que os homens a nível de ensino superior, apenas o Luxemburgo de 2010 a 2016, mantém os homens com uma taxa mais elevada. O que nos revela é que, ao longo do período, as mulheres comparativamente aos homens, ou escolhem não investir na educação, leia-se ensino secundário e pós-secundário, ou investem no ensino superior. Na Estónia observa-se, de forma evidente, em todo o período de análise, uma elevada proporção de mulheres com ensino superior, e até comparativamente com os valores de mulheres dos restantes países, contudo, é também o país onde ocorre maior diferença entre homens e mulheres, e essa diferença torna-se mais significativa ao longo do período em estudo (em média 18,9 p.p.), em comparação com os restantes países; Luxemburgo, pelo contrário, é o país onde se encontra menor diferença entre homens e mulheres. Quando se observa o quadro 8, que dispõe do *GPG*, este indica que é na Estónia que ocorre a

⁴² Todos os quadros chamados no texto estão presentes nos Anexos.

⁴³ Apenas ultrapassada pela média da UE (mulheres), a partir de 2014.

maior desigualdade salarial entre sexos e, novamente, bastante expressiva quando comparada com os restantes países em estudo, o que revela que, embora as mulheres escolham investir no ensino superior, este não é refletido no salário auferido. A destacar é o aumento progressivo, ao longo dos anos, e em todos os países (incluindo a média da UE), do crescimento do número da população feminina com habilitações no ensino superior. Com efeito, é no ano de 2021 que a diferença de valores entre homens e mulheres se apresenta mais alta, em todos os países.

3.1.2 Indicadores de População Ativa

A taxa de emprego, entre 20 e 64 anos, por sexo, para o período entre 2010 a 2021, encontra-se apresentada no Quadro 3. Todos os países em estudo apresentam uma taxa de emprego dos homens superior à das mulheres em todos os anos, destacando-se a disparidade de Espanha entre homens e mulheres, expressiva e, embora com oscilações durante o período, esta tendencialmente não diminui, como se observa no Quadro 5. Todavia, Luxemburgo regista a maior disparidade nas taxas de emprego de todos os países em estudo até 2015, incluindo da média da UE, entre homens e mulheres, sendo que foi daí em diante, de acordo com o Quadro 2, que o nível de escolaridade superior entre homens e mulheres igualou no país, e começou a apresentar valores superiores nas mulheres a partir de 2015. Como verificado no Quadro 4, ainda assim, a disparidade nas taxas de emprego no Luxemburgo continuam expressivas até ao fim do período de análise. A Estónia, em comparação com os restantes países do estudo, é o país que regista menor disparidade nas taxas de emprego, entre homens e mulheres, no decorrer da análise. Atente-se que, como já referido, é o país com maior *GPG* sentido (Quadro 8), o que torna mais fiável, sendo a representatividade da mulher e do homem mais idêntica que os restantes. De 2011 para 2012, quando a UE estava a vivenciar a crise financeira e aquando da crise pandémica, houve quebra de emprego em Espanha, Portugal, Dinamarca e Estónia, refletindo o expectável nesse ciclo conjuntural. Contudo, de ressaltar que a disparidade entre homens e mulheres relativamente à participação no mercado de trabalho desceu, entre 2011, 2012 e 2013 e de 2019 para 2020. Isto porque, como se pode observar no Quadro 3 e 5, e contrariamente ao esperado, os homens sofreram mais, a nível laboral, nas crises, o que aproximou o nível de taxa de emprego/taxa de desemprego entre homens e mulheres.

O Quadro 5 apresenta a taxa de desemprego, entre 20 aos 64 anos, para o período de 2010 a 2021. A Estónia apresenta, em todos os anos, excetuando 2019, uma taxa de desemprego sempre superior nos homens em comparação com as mulheres, o que se revela interessante quando se verifica que, no Quadro 3 a taxa de emprego dos homens é sempre superior em relação às mulheres, em todos os anos, o que parece contraditório. Contudo, este comportamento pode evidenciar que o mercado de trabalho estónio está fortemente polarizado para a população masculina, o que pode evidenciar uma desvantagem na integração das mulheres no mercado de trabalho. Espanha é o país que apresenta significativamente, durante todos os anos em estudo, a

maior taxa de desemprego em ambos os sexos, sobressaindo o problema intrinsecamente estrutural neste país, sendo que a taxa de desemprego é, tendencialmente, mais elevada nas mulheres espanholas; Ao observamos os anos de 2011-2012 e 2019-2020, podemos verificar que houve mais homens a ficarem desempregados que mulheres, reforçando que os homens sofreram mais no período de recessão. Ao observamos o Quadro 8, constatamos que o *GPG* sofreu aumentos em alguns momentos durante o período em estudo, sendo um deles no ano 2012 que, excetuando o Luxemburgo, todos os países (incluindo a média da UE) aumentaram o *GPG*. O que acontece é que, por um lado, com o aumento de desemprego nos homens, a representatividade dos homens e das mulheres é mais idêntica no mercado de trabalho o que impacta no *GPG*, e por outro, porque a crise inflige pressão descendente nos salários, afeta desproporcionalmente os salários totais das mulheres em relação aos homens. Isto é, maior redução salarial para as mulheres, aumenta o *GPG*.

O emprego a tempo integral, entre os 20 e os 64 anos, para o período de 2010 a 2021 é apresentado no Quadro 6. Os valores relativos à taxa de emprego integral dos homens é superior ao das mulheres, em todos os países (incluindo a média da UE) e em todos os anos em estudo, revelando que, os homens continuam a ter uma maior representação no mercado de trabalho, relativamente aos trabalhos com mais estabilidade económica e com maior dispêndio de horas. O Luxemburgo ganha destaque por ser o país que regista a maior diferença de valores entre homens e mulheres em todo o período de estudo; contudo com uma diferença de 8,7pp entre 2010 e 2021, o que é favorável, pois revela um aumento da representação das mulheres no trabalho a tempo integral. Esta tendência ocorre em todos os países do estudo, incluindo na média da UE (com um aumento pouco significativo, de 0,5pp). Estónia, contudo, regista uma tendência diferente dos restantes visto que, ao longo do estudo, apresenta um decréscimo de mulheres empregadas a tempo integral. Note-se que, o país teve um aumento significativo entre 2012 e 2014, o que revela que, face a recessão económica que se estaria a sentir, as mulheres tenderam a responder com uma entrada no mercado de trabalho a tempo integral, contudo momentânea, visto que os valores decaíram novamente em 2015.

O Quadro 7 apresenta as estatísticas do emprego a tempo parcial, para o período de 2010 a 2021, para os trabalhadores entre os 20 a 64 anos. Em todos os anos, e em todos os países em análise, as mulheres têm uma participação mais forte que os homens no emprego a tempo parcial. A diferença entre sexos, em todos os países, é considerada expressiva e de facto, os dados revelam que a assimetria no trabalho parcial entre sexos continua bastante vincada. A Dinamarca, embora seja o país que compreenda mais mulheres a trabalhar a tempo parcial e expressiva disparidade entre homens e mulheres, regista ao longo dos anos em análise um decréscimo, em oposição aos homens, que aumentam o emprego parcial. Aliás, o aumento do emprego parcial nos homens é uma tendência que afeta todos os países, com exceção de Portugal. O que poderá ser positivo para o país por indicar uma melhoria na situação laboral, visto que, quando se observa o Quadro 6,

este apresenta aumentos, em ambos os sexos, no emprego integral. O Luxemburgo é o país que regista maior discrepância de valores entre homens e mulheres. Quando analisamos o Quadro 8, referente ao *GPG*, o Luxemburgo é o país que apresenta, em todos os anos, comparativamente com os restantes países (incluindo a média da UE), a menor desigualdade salarial, o que contrasta com a elevada taxa de emprego a tempo parcial nas mulheres. Significa que, embora a disparidade salarial desça ao longo do período, e seja relativamente baixa quando comparada com os restantes, o reflexo no emprego parcial é relativamente inexistente.

3.2 Setorização do *Gender Pay Gap*

Seguir-se-á o novo passo metodológico na análise, a desagregação mais fina do *GPG*. Mas comecemos pela tradicional desagregação macrosetorial numa economia mista.

3.2.1. Setor Privado e Setor Público

O *GPG* no setor público e no setor privado para o período de 2011 a 2020⁴⁴, está apresentado na Quadro 9. Primeiramente, em todos os anos, e em todos os países em estudo, à exceção de Portugal, o setor privado apresenta uma disparidade salarial superior ao setor público, uma discrepância expressiva; Luxemburgo evidencia-se no ano de 2014 e 2018 no setor público (-0,4% e -3,3%, respetivamente), por apresentar o que é conhecido como *Reverse Gender Pay Gap*, isto é, as mulheres ganham mais que os homens no setor público, contrastando com o setor privado onde o *GPG* (a desfavor das mulheres) atinge os 12,7% e 10,3%, respetivamente. Muito embora o Luxemburgo seja o país com menor *GPG* da UE, ao compararmos com a Quadro 8, observamos que o valor é de 5,4 % em 2014 e 1,4% em 2018. O que indica que um dos fatores para que o país tenha o *GPG* mais baixo, pode dever-se também à influência dos dados do setor público, visto que, no setor privado, embora o *GPG* seja mais baixo em comparação aos países do estudo, mantém-se alto e expressivo. Tanto a Dinamarca como a Espanha registam uma descida do *GPG*, tanto no setor público como no setor privado, ao longo do período, contudo é a Espanha que, em comparação com os restantes países⁴⁵, que se destaca. Até 2016, o país apresenta o maior *GPG* no setor público, contudo, há uma quebra na tendência, tornando-se, a partir de 2017, o país com menor *GPG* no setor. Por outro lado, Portugal regista além da maior disparidade salarial no setor privado^{46,47} em comparação com os restantes países, uma subida constante do *GPG* no período de 2013 a 2018 no setor público e descida no setor privado; ademais, entre 2018 e 2020, o setor público apresenta maior *GPG* que o setor privado. Quando se observa o Quadro 8, ao compararmos com os valores ao longo período, Portugal não é o país que apresenta o maior

⁴⁴ 2010 e 2021 sem dados disponíveis.

⁴⁵ Excetuando Estónia e Luxemburgo por não haver valores disponíveis. Registam apenas valores para 2014 e 2018.

⁴⁶ Excetuando 2018.

⁴⁷ Em 2020, comparativamente a 2011, Portugal aumentou 4,2pp no setor privado sendo o único país a aumentar a disparidade no mesmo, onde todos os restantes países (Dinamarca e Espanha) a diminuíram.

GPG, inclusive regista valores mais baixos que a Dinamarca em todos os anos, e que a Espanha⁴⁸. Porém, através dos dados segregados por setor privado e setor público, demonstram a persistente e alta desigualdade salarial no país, o que torna claro que a monitorização dos salários e políticas públicas estão a ser ineficientes em Portugal, principalmente no setor público, contrariando resultados de referência encontrados na literatura, como visto antes.

3.2.2. Atividade Económica

A Quadro 10 apresenta o *GPG* por setores de atividade económica, nos períodos 2010 e 2020, para oito setores: são eles: a economia empresarial, a indústria fabril, venda a retalho e reparação de motores e veículos, atividades administrativas e de serviços de apoio, atividades financeiras e de seguros, AP e defesa e segurança social obrigatória, educação e por fim, saúde e atividades de serviço social. Elaborou-se, igualmente, um ranking (Quadro 11)⁴⁹ a fim de simplificar o estudo comparativo entre países no que concerne à atividade económica. Em todos os países em estudo, entre 2010 e 2020, abrangendo todas as atividades económicas, a desigualdade salarial baixa, excluindo três momentos. Portugal, de 2010 a 2020 sofre um aumento da desigualdade salarial no setor da Educação em 5pp; Espanha, assim como Portugal, sofre um aumento no *GPG* na área da Educação em 1,3pp, para o mesmo período. Revelando que, a área da Educação foi a que sofreu mais retrocesso entre o período em estudo. O outro aumento é registado pela Estónia, no setor de Atividades Administrativas em cerca de 2,8pp.

De acordo com o Quadro 8, a Dinamarca, depois de Estónia, é o país que apresenta maior *GPG* ao longo do período em estudo, não obstante, quando observamos o Quadro 11, através de uma análise comparativa, destaca-se positivamente por apresentar o menor *GPG* em algumas das áreas estudadas, a indústria fabril, atividades administrativas e atividades financeiras em 2020, uma área que, tendencialmente, é discriminatória para as mulheres. E nas restantes áreas, comparativamente, é um dos países que apresenta os melhores resultados no *GPG*⁵⁰. O que parece contraditório, na verdade demonstra a importância de segregar o *GPG*. O Luxemburgo regista as áreas menos favoráveis para a mulher laborar na venda a retalho, atividades administrativas e atividades financeiras, ao passo que, em conformidade com o Quadro 10, a AP apresenta o menor *GPG*⁵¹, bem como na economia empresarial, educação e saúde (e atividades de serviço social). Os dados corroboram a análise anterior, demonstrando a eficácia do setor público luxemburguês na mitigação do *GPG*. Contudo, ainda com disparidade salarial bastante alta em áreas como atividades financeiras e venda a retalho. A Estónia regista uma transversalidade do *GPG* nas atividades económicas, com valores bastantes expressivos. Através do Quadro 11, consolida a

⁴⁸ Excetuando 2019 e 2020.

⁴⁹ Através dos dados do Quadro 10.

⁵⁰ Ressalva-se, porém, que permanecem elevados.

⁵¹ Em 2020.

proposição de ser o país do estudo com maior *GPG*, destacando-se a venda a retalho, atividades financeiras e a saúde. Portugal, pelo contrário, no Quadro 8 comparativamente, apresenta, ao longo do período, *GPG* mais baixos, destaca-se negativamente quando ocorre segregação por atividades económicas. A venda a retalho e reparação de veículos é a única área onde Portugal apresenta o *GPG* mais baixo (15,4%), comparativamente aos restantes países. O país não apresenta dados na AP, em ambos os anos de estudo, verificando-se um obstáculo na promoção de transparência, agravando-se ao pertencer ao setor público.

CAPÍTULO IV: POLÍTICAS PÚBLICAS DA UNIÃO EUROPEIA

Como foi possível observar, as disimetrias salariais continuam persistentes devido a múltiplos fatores, como a escolha profissional e os padrões da carreira, como o emprego a tempo parcial, e é por isso fundamental a introdução de medidas proativas e eficientes que compreendam o problema e que o possam colmatar. É igualmente certo que, a UE tem um papel ativo e influenciador na promoção das políticas públicas perante os Estados-membros. Por essa razão, apenas faremos menção às mesmas elaboradas pela UE.

Em 2022, a CE, o órgão executivo da UE, elaborou um relatório sobre a Igualdade de Género na UE. No mesmo, a CE propõe políticas públicas para a integração das mulheres no mercado de trabalho, com vista a diminuir as desigualdades entre homens e mulheres ainda existentes no mercado laboral. Será, portanto, com base nesse relatório que mencionaremos algumas das suas políticas públicas mais relevantes.

Assim sendo, umas das preocupações primordiais da UE é reafirmar uma elevada taxa de emprego feminina inclusiva, compreendidas entre os 20 e os 64 anos, que possa reduzir o fosso do emprego entre homens e mulheres. Este objetivo é proposto pela CE através de um Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

Para além da taxa de emprego, um dos problemas que continua enraizado à desigualdade no mercado de trabalho é a segregação de género entre setores e profissões. As mulheres continuam direcionadas para áreas como a educação, a saúde, atividades administrativas e trabalho social e, conseqüentemente, áreas, ou segmentos, com remunerações mais baixas. Esse problema é particularmente relevante na área da tecnologia, com a subrepresentação de mulheres nesse setor económico. O que acontece é que muitas vezes estes desequilíbrios sectoriais empurram as mulheres para o emprego a tempo parcial e temporário, vulgarmente associado à precariedade e à baixa remuneração, como referido anteriormente. A CE pretende, por isso, atrair mais mulheres para a área da tecnologia, um setor com cadeias de valor e produtividades potencialmente crescentes, por ser um setor que está em expansão, devido à clara evolução do mundo tecnológico, que muito contribuiu para a transformação que o mercado de trabalho sentiu com a pandemia do

Covid-19. É exemplo, o teletrabalho e a necessidade de ligação das pessoas, sem contacto físico. Há projetos financiados pela UE, através da “*Enhancing Digital and Entrepreneurial Competences in Girls and Women*” para aumentar a confiança das mulheres e as suas competências digitais e empresariais. O objetivo é contrariar a tendência das mulheres até agora observado quando chega o momento da escolha do que estudar, e do que seguir profissionalmente.

O impacto do Covid-19 é uma das preocupações da UE no mercado de trabalho, nomeadamente nas mulheres. E, embora os Estados-membros tenham introduzido medidas de apoio para as consequências da crise pandémica, as mulheres tiveram menos possibilidades de aceder ao apoio, ou por não se encontrarem disponíveis medidas de proteção nos setores em que se encontravam a trabalhar, ou por não satisfazerem os critérios de elegibilidade. O facto de as mulheres, segundo o relatório da CE, representarem 60% dos trabalhadores que auferem salário mínimo na UE, fornece grande potencialidade às políticas de salários mínimos para reduzir as disparidades salariais e permitir a igualdade entre homens e mulheres. Em virtude desse facto, houve, por parte da UE, pressão para que os Estados-membros aumentassem os salários mínimos para 50% do salário médio ou 60% do mediano, o que permitira reduzir, em média, 5% da diferença salarial entre homens e mulheres.

De acordo com o relatório, a transparência salarial praticada continua a ser insuficiente para diminuir a lacuna do *GPG*. A CE propôs, a 4 de Março de 2021, um quadro jurídico reforçado para intensificar a necessidade de mudança de mentalidades e reduzir os estereótipos e, por consequência, as desigualdades salariais ainda sentidas. Segundo a diretiva, o objetivo da proposta é “combater a persistente aplicação inadequada do direito fundamental à igualdade de remuneração e assegurar o respeito deste direito em toda a UE, estabelecendo normas em matéria de transparência salarial que permitam aos trabalhadores reivindicar o direito à igualdade de remuneração” sendo que uma das propostas da diretiva é dar instrumentos corretos aos trabalhadores para a reivindicação da igualdade de direitos, nomeadamente na remuneração. Esta diretiva pretende atribuir ainda mais responsabilidades às empresas, estimulando ações proativas através de medidas de informação e avaliação salarial, contudo, tendo em conta a discriminação sistémica, e os preconceitos que continuam ocultos nas estruturas salariais e que permitem perpetuar a desigualdade.

Para ser possível observar o *GPG*, e poder dar uma “imagem” às disparidades sentidas no mercado laboral, é necessário dados que permitam explorar pormenorizadamente os contornos das diferenças salariais, isto porque, esta problemática apresenta bastantes ramificações, e há diversos contornos que ainda não foram suficientemente escrutinados. Há, portanto, segundo o estudo, necessidade de uma maior disseminação de dados e mais trabalho analítico nesse sentido. Desde janeiro de 2021 que estão a ser recolhidos dados através do Inquérito da Força de Trabalho

da UE, e estes mesmos dados estarão disponíveis a partir de 2023. O objetivo é poder compreender cada vez melhor e mais rigorosamente as determinantes do *GPG*, alertar os Estados-membros através de dados factuais que provoquem a mudança, de forma adaptada às diferentes realidades. Para além disso, a CE está a dirigir uma proposta de revisão das estatísticas das empresas no mercado de trabalho europeu de forma que se regule a recolha voluntária anual das disparidades salariais entre homens e mulheres, para assegurar as transmissões de dados e que permita que o indicador *GPG* seja mais fiável e completo. Só com melhores sistemas de informação estatística se pode fundamentar políticas públicas mais rigorosas (*well-targeted*) e eficazes.

CONCLUSÕES

1. Principais Conclusões

A problemática da desigualdade de género, tão presente na nossa sociedade, refletida em diversas formas no mercado de trabalho, tem sido alvo de preocupação por parte da União Europeia, e dos respetivos Estados-membros. A iniquidade salarial entre homens e mulheres continua, atualmente, a ser um problema intrínseco e que desvaloriza a mulher no mercado de trabalho. Há, de facto, como visto, diversos fatores estruturais que procuram explicar a mesma, como a maternidade, o capital humano, a responsabilização da mulher para as tarefas domésticas, as características emocionais estereotipadas atribuídas à mulher e, todas estas variáveis, perpetuam a discriminação. Posto isto, replicam-se, nos governos, leis que efetivem a máxima “remuneração igual para um trabalho igual ou de igual valor”, contudo, uma maior perceção de justiça neste campo, não resulta necessariamente num reflexo prático das mesmas. Segundo vários autores que evocámos, as leis podem não estar a representar a desigualdade salarial no seu todo, e há necessidade de um sistema que procure conciliar o trabalho e a família, de forma igualitária, numa perspetiva integrada e justa.

Os atores sociais, leia-se, RH, sindicatos e associações, revelam ter papel crucial na promoção de transparência salarial, na reivindicação da igualdade salarial e, mais importante, no escrutínio das remunerações, dando “voz” aos casos de discriminação remuneratória, com acuidade setorial.

O estudo metodológico focou-se em cinco Estados-membros da UE tendo como foco a análise das diferenças salariais existentes entre países que, considerados desenvolvidos, apresentam disparidades estruturais e culturais entre eles. Primordialmente, observou-se que, tendencialmente as mulheres, ou não apresentam níveis de escolaridade do ensino secundário/pós-secundário ou investem no ensino superior, numa certa dualidade. De forma clara, verificou-se que, em todos os países, há atualmente mais mulheres que homens com habilitações superiores, o que denota uma maior preocupação na formação.

Observou-se, ao nível dos indicadores da população ativa que, embora ainda haja uma maior representação dos homens no mercado de trabalho, as mulheres tendem a estar cada vez mais presentes; contudo, quando se desagrega a informação por tipos de contrato, parcial e integral, em todos os países estudados, as mulheres têm uma participação mais forte que os homens no emprego parcial. Destaca-se o Luxemburgo que, é o país que apresenta o menor *GPG*, mas a maior taxa de emprego a tempo parcial. E, muito embora a situação económica de Luxemburgo seja um fator determinante para este fenómeno, revela a complexidade do funcionamento do mercado de trabalho em desfavor das mulheres. A Estónia, o país que revela o maior *GPG* do conjunto, evidencia também, através de uma taxa de emprego e desemprego superior nos homens comparativamente às mulheres, a forte concentração do trabalho estónio na população masculina, revelando a dificuldade de integração das mulheres estónias no mercado de trabalho. Demonstra, por isso, uma outra dimensão de vulnerabilidade das mulheres no mercado de trabalho, neste país.

Quando se desagrega o *GPG* em setor privado e setor público, denota-se uma clara discrepância de valores, onde o setor privado regista maior disparidade salarial, o que seria esperado tendo em conta que a natureza burocrática do setor público torna os seus critérios laborais mais controlados. Todavia, Portugal é a exceção no grupo de países em estudo. O país apresenta, a partir de 2018, um *GPG* mais elevado no setor público relativamente ao setor privado e expõe alguma fragilidade daquele setor na ineficiência do controlo e monitorização das remunerações. O Luxemburgo, pelo contrário, apresenta ocorrências de *Reverse Gender Pay Gap* no setor em causa, onde revela a eficácia na eliminação de disparidades salariais a desfavor das mulheres no mercado de trabalho luxemburguês.

Através da desagregação por setores de atividade económica, observou-se que há uma homogeneidade no elevado *GPG*, em todos os países, na área das atividades financeiras e venda a retalho, em comparação com as restantes atividades. Ademais, verificou-se a importância da segregação do *GPG* que, mediante a análise aos setores de atividade económica, verificou-se, mais uma vez, ser o país que regista maior *GPG* do conjunto de países em estudo, observando-se a transversalidade do mesmo. Por outro lado, a Dinamarca que, primordialmente apresenta, depois da Estónia, maior desigualdade salarial, destaca-se, através dos setores económicos escolhidos para análise, por apresentar o menor *GPG* em áreas críticas como atividades financeiras e indústria fabril, e nas restantes áreas demonstra ser, novamente, dos países com menor *GPG*, em comparação com os restantes países em estudo. De forma geral, a atividade económica onde se verifica menor desigualdade salarial é, inevitavelmente, na AP.

Ressalva-se, contudo, que, em todos os países e em todos os setores de atividade económica, a desigualdade salarial permanece patente, resiliente no período analisado, e que

evidencia o longo caminho ainda por percorrer no sentido de igualdade plena entre homens e mulheres, em todos os domínios, almejando a sua erradicação, como dimensão muito relevante da promoção do bem-estar social.

2. Limitações e Perspetivas Futuras da Investigação

A complexidade do mercado de trabalho, e todos os contornos que o mesmo dispõe, gera dificuldade na sua análise e interpretação. Compreendemos que muitos comportamentos e fatores que originam o *GPG* e as ademais discriminações no mercado laboral têm comumente como base um sistema patriarcal que torna o escrutínio mais complexo. Analisar, apenas através destes dados, um fenómeno tão inerente e extenso na esfera laboral com diversas ramificações, deixa de fora diversas variáveis e causas que o possam explicar.

Desta forma, recomenda-se num estudo futuro, um alargamento mais detalhado das particularidades de cada país em questão, como seja a necessária especificidade das suas políticas públicas, e a introdução de indicadores mais específicos para compreender, na sua globalidade, e de forma mais integrada com outras dimensões do funcionamento do mercado de trabalho, a problemática da desigualdade salarial.

BIBLIOGRAFIA

- Alvarez, T., & Vieira, C. C. (2014). *O papel da educação no caminho que falta percorrer em Portugal na desconstrução dos estereótipos de género: breves reflexões*. Exedra, 8-17.
- Amano-Patiño, N., Baron, T., & Xiao, P. (2020). *Equilibrium wage-setting and the life-cycle gender pay gap*. Faculty of Economics, University of Cambridge
- Alves, C. S. F. (2020). *O Papel do Sigilo/Informação sobre Salários na Gestão de Recursos Humanos*. [Tese de Mestrado, Faculdade de Economia da Universidade do Porto] <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/129573/2/425075.pdf>
- Bamieh, O., & Ziegler, L. (2022). *Can Wage Transparency Alleviate Gender Sorting in the Labor Market?*. IZA Discussion Paper No. 15363. University of Vienna
- Barnack-Tavlaris, J. L., Hansen, K., Levitt, R. B., & Reno, M. (2019). Taking leave to bleed: Perceptions and attitudes toward menstrual leave policy. *Health Care for Women International*, 40(12), 1355-1373.
- Barón, J. D., & Cobb-Clark, D. A. (2010). Occupational segregation and the gender wage gap in private-and public-sector employment: a distributional analysis. *Economic Record*, 86(273), 227-246.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2020). The gender pay gap: Have women gone as far as they can?. *In Inequality in the United States: A Reader*. Routledge. 345-362
- Bergmann, B. R. (1983). Feminism and economics. *Academe*, 69(5), 22-25.
- Cabeza, M. F., Johnson, J. B., & Tyner, L. J. (2011). Glass ceiling and maternity leave as important contributors to the gender wage gap. *Southern Journal of Business and Ethics*, 3, 73.
- Cabral, F., & Díaz, M. (1998). Relações de género. Secretaria Municipal De Educação De Belo Horizonte, Fundação Odebrecht. *Cadernos afetividade e sexualidade na educação: um novo olhar*. Belo Horizonte: Gráfica e Editora Rona Ltda, 142-150.
- Campos, M. S., & Teixeira, S. M. (2010). Género, família e proteção social: as desigualdades fomentadas pela política social. *Revista Katálisis*, 13, 20-28.
- Carloto, C. M. (2001). O conceito de género e sua importância para a análise das relações sociais. *Serviço social em revista*, Londrina, 3(2), 201-213.

- Carvalho, C. D. D. S. (2011). *A evolução da gestão de recursos humanos*. [Tese de Mestrado, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra]. [A Evolução da Gestão de Recursos Humanos.pdf \(uc.pt\)](#)
- Carvalho, L. M.. (2022). *A Contribuição Do Feminismo Para A Conquista Da Igualdade De Direitos Pelas Mulheres*. Portal De Trabalhos Académicos,7(2).
- Casaca, S. F. (2009). *Revisitando as teorias sobre a divisão sexual do trabalho*. Working Paper SOCIUS, n.º4/2009, ISEG-UTL.
- CITE (2021). *Glossário adaptado às Políticas e Práticas de Igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE. Lisboa
- Comissão Europeia (CE, 1998). *A igualdade em 100 palavras - Glossário de termos sobre igualdade entre mulheres e homens*. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.
- Comissão Europeia (CE, 2021). *Transparência salarial: igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho igual*. Disponível em: [pay transparency factsheet pt.pdf \(europa.eu\)](#) [Acesso em: 05/05/2022]
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2021). *Gender Pay Gap* em Portugal*. Disponível em: [Brochura-GPG_vFINAL.pdf \(cig.gov.pt\)](#) [Acesso em: 03/04/2022]
- Cho, D., & Cho, J. (2011). How do labor unions influence the gender earnings gap? A comparative study of the US and Korea. *Feminist economics*, 17(3), 133-157.
- Crotti, R., Kali Pal, K., Ratcheva, V. & Zahidi, S. (2021, March). *The global gender gap report 2021*. World Economic Forum.
- Dan, A. J. (1986). The law and women's bodies: The case of menstruation leave in Japan. *Health Care for Women International*, 7(1-2), 1-14.
- David, F., & Morais, J. (2014). *A igualdade de género: questão cultural e política*. Ordem dos Contabilistas Certificados.
- De Assis, R.H. (2009). *A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho*. Instituto Superior de Educação Ceres
- Duarte, G., & Spinelli, L. M. (2019). Estereótipos de género, divisão sexual do trabalho e dupla jornada. *Revista Sociais e Humanas*, 32(2).
- EIGE (2021). *Gender inequalities in care and consequences for the labour market*. Publications Office of the European Union. Luxembourg.

- Eurofound (2020). “*Measures to promote gender pay transparency in companies: How much do they cost and what are their benefits and opportunities?*”. Eurofound, Dublin. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu>
- Grimshaw, D., & Rubery, J. (2015). *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*. Geneva. International Labour Organization.
- Gunderson, M. (1979). Earnings differentials between the public and private sectors. *Canadian Journal of Economics*, 228-242.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human resource management journal*, 27(1), 22-38.
- Jacobsen, Joyce P. (1994). *The economics of gender*. 1ª publ. Cambridge, Mass. [u.a.]
- Janićijević, N. (2016). Pay secrecy: Pros and cons. *Ekonomika preduzeća*, 64(3-4), 225-238.
- Juhn, C., Murphy, K. M., & Pierce, B. (1991). Accounting for the slowdown in black-white wage convergence. *Workers and their wages*, 107-43.
- Kali Pal, K., Piaget, K., Baller, S., Ratcheva, V. & Zahidi, S. (2022, July). The global gender gap report 2022. World Economic Forum.
- Kim, M. (2015). O sigilo salarial e a diferença salarial entre os sexos nos Estados Unidos. *Relações Industriais: Um Jornal da Economia e da Sociedade*, 54(4), 648-667.
- Kon, A. (2020). A economia política do género: determinantes da divisão do trabalho. *Brazilian*
- Mandel, H., & Semyonov, M. (2014). Gender pay gap and employment sector: Sources of earnings disparities in the United States, 1970–2010. *Demography*, 51(5), 1597-1618.
- Monteiro, R., & Ferreira, V. (2013). *Planos para a igualdade de género nas organizações: contributos para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais*. Lisboa. Sociedade e Trabalho, (43/44/45), 123-136.
- Moura, M. R. S. (2018). *Impacto económico da igualdade de géneros: uma análise empírica de Portugal, Grécia, Suécia, Alemanha e França*. [Tese de Mestrado, Faculdade de Economia da Universidade Católica Portuguesa] <http://hdl.handle.net/10400.14/27613>
- Nunes, A., & Jardim, S. (2017). Discriminação salarial por sexo e por setores de atividade em Portugal: evidências regionais em período de crise. *Journal of Studies in Citizenship and Sustainability*, (3), 138-157.
- Oliveira, S. C., de Faria, E. R., Sarriera, J. C., Piccinini, C. A., & Trentini, C. M. (2011). Maternidade e trabalho: Uma revisão da literatura. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 45(2), 271-280.

- Pinto, D. O., & Oliveira, W. D. (2016). Estereótipos e violência contra mulher: a necessidade de empoderamento para alcançar a igualdade de género. *Conselheiro Lafaiete*, 1(1), 1-30.
- Pontes, A. B. M. S. (2021). *Perceção da igualdade de género nos trabalhadores dos níveis médios, intermédios e de gestão da Taviraverde, E.M.*. [Tese de Mestrado, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade do Algarve]. <https://www.proquest.com/openview/017cab0092f5330e1c51977637061a9a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Queiroz, A. C. F. S. S. M. D. (2021). *A discriminação em função do sexo e o princípio da igualdade salarial*. [Tese de Mestrado, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa] <http://hdl.handle.net/10400.14/36582>
- Rico, M. N. (1996). *Formación de los recursos humanos femeninos: prioridad del crecimiento y de la equidad*. Latin America. Economic Commission for Latin America and the Caribbean
- Robinson, H. (2015). *A mudança do papel das mulheres em Portugal*. Perspetivas sobre Negócios e Economia, 33(6), 49-60.
- Rubery, J., & Johnson, M. (2019). *Closing the gender pay gap what role for trade unions?* Geneva. International Labour Organization (ILO)
- Saffioti, H. I. (1999). Já se mete a colher em briga de marido e mulher. *São Paulo em perspectiva*, 13, 82-91.
- Stewart, J. (2014). Implementing an innovative public sector program: The balance between flexibility and control. *International Journal of Public Sector Management*.
- Silva, I. F. F. (2017). *Os desafios da Igualdade de Género: do diagnóstico ao planeamento das ações*. [Tese de Mestrado, Faculdade de Letras da Universidade do Porto]. <https://hdl.handle.net/10216/109041>
- Smith, M. (2010). Nota de Análise: A Diferença salarial de género na UE - Quais respostas políticas?. *EGGE-European Network of Experts on Employment and Gender Equality issues*, 21.
- Siqueira, D. P., & Samparo, A. J. F. (2017). Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de género à luta pela igualdade. *Revista Direito em Debate*, 26(48), 287-325.
- Teixeira, M. O. (2008). Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas. *Revista Género*, 9(1).

Thite, M. O. H. A. N., Kavanagh, M. J., & Johnson, R. D. (2012). Evolution of human resource management and human resource information systems. *Introduction To Human Resource Management*, 2-34.

Tomei, M., Olney, S., Oelz, M. (2013). Igualdade Salarial. Genebra. *OIT*.

Trotter, R. G., Zacur, S. R., & Stickney, L. T. (2017). The new age of pay transparency. *Business Horizons*, 60(4), 529-539.

Wall, K., Cunha, V., Atalaia, S., Rodrigues, L. B., Correia, R., Correia, S. V., & Rosa, R. (2016). *Livro Branco. Homens e igualdade de género em Portugal*. Instituto de Ciências Sociais/ Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Bases de Dados

BRITANNICA - Encyclopedia Britannica (britannica.com)

DENMARK.DK (denmark.dk)

EUROSTAT - Statistical Office of the European Union (ec.europa.eu/eurostat)

OCDE - Organisation for Economic Co-operation and Development (oecd.org/)

PORDATA - Estatísticas, gráficos e indicadores de Municípios, Portugal e Europa. (pordata.pt)

THE CONFERENCE BOARD (www.conference-board.org/eu/)

THE GOVERNMENT OF THE GRAND DUCKY OF LUXEBOURG (luxembourg.public.lu)

Documentos Jurídicos

Código do Trabalho (2009). *Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12*

Constituição da República Portuguesa (1976). *Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10*

Decreto de Lei nº60/2018 de 21 de Agosto. *Diário da República n.º 160/2018, Série I de 2018-08-21*. Assembleia da República. Lisboa

Decreto de Lei nº62/2017 de 1 de Agosto. *Diário da República n.º 147/2017, Série I de 2017-08-01, páginas 4413 - 4413*. Assembleia da República. Lisboa

Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho (75/117/EEC), relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos.

Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho (COM/2021/93), que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização.

ANEXOS

Quadro 1: População com o ensino secundário e pós secundário (ISCED 3-4) em % da população entre os 25 e os 64 anos: por sexo

	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021								
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M							
Dinamarca	46,6	38,0	47,5	38,5	47,8	38,0	47,3	38,0	⊥	⊥	46,8	39,7	47,1	39,1	⊥	⊥	⊥	⊥	45	38,2	44,8	37,6	44,2	37,6	⊥	⊥	44,2	36,2			
Estónia	59,9	48,1	58,2	46,5	58,3	46,7	59,4	47,4	⊥	⊥	55,4	46	57,5	45,0	56,8	45,1	55,8	43,6	55,6	42,5	56,6	42,5	55,9	42,5	⊥	⊥	56	40,6			
Espanha	22,1	21,6	22,0	22,2	21,9	22,2	21,4	22,1	⊥	⊥	22	21,9	22,7	22,0	22,7	22,5	22,7	22,7	22,6	23,1	22,5	23,0	23,1	23,3	⊥	⊥	23,2	23,2			
Luxemburgo	41,8	42,6	39,8	40,7	38,3	40,1	38,7	39,9	⊥	⊥	36,2	35,8	⊥	⊥	u	u	u	u	38,2	u	34,6	35,7	33,2	33,7	30,8	32,2	30,7	⊥	⊥	30,4	29,2
Portugal	16,1	16,3	⊥	⊥	17,1	17,7	18,3	19,3	20,2	20,7	⊥	⊥	21,6	21,5	22,9	21,7	23,6	22,5	24,1	23,7	25,1	24,6	26,2	25,6	28,8	25,8	⊥	⊥	30,2	26,7	
Média UE	49,2	46,0	49,2	46,0	49,2	45,9	49,4	45,9	⊥	⊥	49,3	46,1	49,3	45,9	49,2	45,8	49,1	45,6	48,8	45,3	48,5	45,1	48,1	44,5	⊥	⊥	47,8	44,0			

Fonte: Eurostat Statistical Database/ Acedido a 10 de Agosto de 2022

Simbologia:

⊥: Quebra de série

u: Valor não confiável

Quadro 2: População com o ensino superior (ISCED 5-8) em % da população por sexo e idade: entre 25 a 64 anos

	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Dinamarca	29,6	36,5	29,5	37,8	29,4	39,9	30,1	40,4	⊥ 30,9	⊥ 40,5	31,2	42,0	⊥ 33,1	⊥ 42,5	⊥ 33,5	⊥ 44,3	33,8	45,2	34,9	45,9	35,4	45,8	⊥ 36,0	⊥ 47,9
Estónia	26,5	43,8	28,1	45,2	28,9	45,9	28,3	46,0	⊥ 28,5	⊥ 46,2	26,9	46,0	27,9	47,1	28,3	48,2	28,8	49,2	29,1	49,7	29,9	50,3	⊥ 30,5	⊥ 52,0
Espanha	29,6	32,5	30,5	33,3	31,1	34,2	32	35,4	⊥ 32,8	⊥ 36,5	32,7	37,5	33	38,4	33,8	38,9	34,6	39,8	35,8	41,3	36,7	42,7	⊥ 37,3	⊥ 44,0
Luxemburgo	38,9	32,0	39,5	34,5	41,9	36,2	41,9	39,4	⊥ 47,8	⊥ 44,0	⊥ ₄₁ ,1	⊥ ₄₁ ,1	u 42,9	u 42,4	u 39,0	u 41,0	43,0	45,2	46,1	48,0	46,4	47,8	⊥ 49,3	⊥ 51,8
Portugal	12,2	18,5	⊥ ₁₄ ,4	⊥ ₁₉ ,9	15,4	21,4	15,3	23,0	⊥ 17,2	⊥ 25,9	18,4	26,9	19,4	27,9	19,2	28,5	19,7	29,8	21,5	30,6	22,8	33,0	⊥ 25,1	⊥ 36,5
Média UE	23, 8	25, 5	24, 4	26, 6	25, 0	27, 5	25, 6	28, 5	⊥ 26,3	⊥ 29,1	26, 8	30, 2	27, 3	30, 9	27, 8	31, 8	28, 6	32, 9	29, 4	33, 8	30, 3	35, 2	⊥ 30,7	⊥ 36,1

Fonte: Eurostat Statistical Database/ Acedido a 10 de Agosto de 2022

Simbologia:

⊥ Quebra de série

u: Valor não confiável

Quadro 3: Taxa de emprego, por sexo e idade (%): 20 aos 64 anos

	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Dinamarca	77,7	72,0	78,3	71,4	77,5	71,1	77,5	71,2	78,4	71,0	79,3	71,5	⊥ 79,4	⊥ 72,5	⊥ 79,9	⊥ 73,2	80,9	73,9	81,9	74,7	81,3	74,3	82,4	75,5
Estónia	67,9	67,4	73,5	68,6	75,2	71,1	76,8	71,6	78,4	71,9	80,0	73,7	80,5	73,7	81,7	76,8	82,8	76,8	83,5	77,5	81,3	76,9	81,2	77,5
Espanha	69,2	56,3	67,7	56,1	64,6	54,6	63,4	53,8	65,0	54,8	67,6	56,4	69,6	58,1	71,5	59,6	73,1	61,0	74,0	62,1	71,4	60,0	73,0	62,4
Luxemburgo	79,2	62,0	78,1	61,9	78,5	64,1	78	63,9	78,4	65,5	⊥ 76,7	⊥ 65,0	76,1	65,1	75,4	67,5	76,0	68,0	77,2	68,1	75,6	68,5	77,7	70,3
Portugal	72,0	62,1	71,2	62,4	67,5	60,8	66,6	60,5	69,5	62,9	71,2	64,8	72,9	66,4	76,2	69,0	78,1	71,5	79,1	72,2	77,1	71,4	79,0	73,1
Média UE	73,4	60,7	73,4	60,9	72,8	61,0	72,4	61,1	73,1	62,0	74,1	63,0	75,2	64,1	76,5	65,2	77,6	66,3	78,3	67,1	77,2	66,1	78,5	67,7

Fonte: Eurostat Statistical Database/ Acedido a 10 de Agosto de 2022

Simbologia:

⊥ Quebra de série

Quadro 4: Disparidade entre homens e mulheres no emprego em pp.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Dinamarca	5,7	6,9	6,4	6,3	7,4	7,8	⊥ 6,9	⊥ 6,7	7,0	7,2	7	6,9
Estónia	0,5	4,9	4,1	5,2	6,5	6,3	6,8	4,9	6,0	6,0	4,4	3,7
Espanha	12,9	11,6	10	9,6	10,2	11,2	11,5	11,9	12,1	11,9	11,4	10,6
Luxemburgo	17,2	16,2	14,4	14,1	12,9	⊥ 11,7	11,0	7,9	8,0	9,1	7,1	7,4
Portugal	9,9	8,8	6,7	6,1	6,6	6,4	6,5	7,2	6,6	6,9	5,7	5,9
Média UE	12,7	12,5	11,8	11,3	11,1	11,1	11,1	11,3	11,3	11,2	11,1	10,8

Fonte: Eurostat Statistical Database/ Acedido a 10 de Agosto de 2022

pp: Pontos percentuais.

Quadro 5: Taxa de desemprego, por sexo e idade (%): 20 aos 64 anos

	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Dinamarca	*7,7	*6,8	*7,7	*6,8	6,0	5,5	5,4	5,5	5,2	5,2	4,8	4,8	⊥ 4,3	⊥ 4,6	⊥ 4,3	⊥ 4,3	3,8	3,9	3,8	3,8	4,2	4,4	4,0	3,8
Estónia	*19, 3	*14, 1	*19, 3	*14, 1	9,0	7,0	7,6	6,3	6,6	5,2	5,5	4,8	6,5	4,8	5,4	4,2	4,6	4,1	3,4	4,0	5,9	5,6	5,9	4,5
Espanha	*19, 6	*20, 2	*19, 6	*20, 2	20,5	17,8	21,3	19,1	19,7	18,3	17,3	15,5	15,0	15,5	12,9	13,8	11,3	12,3	10,2	11,6	11,2	12,4	10,6	12,3
Luxemburgo	*3,8	*5,1	*3,8	*5,1	3,5	4,0	4,3	4,3	4,7	3,9	⊥ 4,6	4,3	4,6	4,3	4,3	3,7	4,0	4,1	4,4	3,7	5,1	4,8	3,6	3,9
Portugal	*9,8	*11, 9	*⊥ 12,3	*⊥ 13,0	13,3	11,6	13,6	12,3	11,4	10,8	10,3	8,5	9,4	8,5	7,1	7,2	5,5	5,7	4,9	5,6	5,5	5,5	5,3	5,3
Média UE	9,7	10,0	9,7	10,1	10,7	10,9	11,3	11,5	10,7	11,0	9,9	10,1	8,9	9,3	7,8	8,4	7,0	7,5	6,4	7,0	6,8	7,4	6,6	7,2

Fonte: Eurostat Statistical Database/ Acedido a 10 de Agosto de 2022

Simbologia:

⊥ : Quebra de série

* : Taxa de desemprego, dos 15 a 74 anos, por sexo, em %.

Quadro 6: Emprego a tempo integral em percentagem do emprego total, por sexo e idade (%): 20 aos 64 anos

	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Dinamarca	**9 0,3	**6 6,1	**9 0,2	**6 7,2	89,5	68,4	89,5	68,5	88,6	69,1	88,4	69,6	⊥ 88,2	⊥ 67,5	⊥ 87,9	⊥ 68,4	88,6	69,1	87,8	69,5	88,3	70,4	⊥ 87,8	⊥ 69,5
Estónia	**9 4	**8 6,9	**9 5,1	**8 6,5	95,1	86,9	94,7	87,8	94,4	89,1	94,6	87,1	93,8	87,3	94,3	87,0	93,3	85,4	93,1	84,8	92,2	83,7	⊥ 92,6	⊥ 83,6
Espanha	**9 5	**7 7,6	**9 4,4	**7 7,4	93,7	76,3	92,5	75,0	92,5	74,7	92,4	75,1	92,6	76,1	93,1	76,1	93,6	76,4	93,5	76,6	93,8	77,5	⊥ 94	⊥ 78
Luxemburgo	**9 6,8	**6 4,2	**9 5,8	**6 4,2	95,7	64,1	95,3	64,2	95,7	64,6	⊥ 94,9	⊥ 66,5	94,1	65,2	94,3	64,7	94,6	68,4	94,9	69,9	93,5	69,3	⊥ 93,4	⊥ 69,5
Portugal	**9 5,1	**8 7,7	**9 3,1	**8 6,5	91,9	86,0	92,0	86,3	92,5	87,6	93,1	87,7	93,4	88,1	94,2	88,6	94,6	89,8	94,9	89,3	95,3	90,2	⊥ 95,6	⊥ 91,1
Média UE	91,9	70,0	91,6	69,7	91,2	69,3	90,8	68,6	90,6	68,8	90,5	68,9	90,5	69,0	90,5	69,2	90,6	69,5	90,5	69,4	90,4	69,7	⊥ 90,7	⊥ 70,5

Fonte: Eurostat Statistical Database/ Acedido a 10 de Agosto de 2022

Simbologia:

** : Média dos 4Q (Frequência de tempo: trimestral)

Quadro 7: Emprego a tempo parcial em percentagem do emprego total, por sexo e idade (%): 20 aos 64 anos

	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Dinamarca	14,4	37,9	14,7	37,0	15,5	35,8	15,2	35,5	15,8	35,1	16,1	34,6	⊥ 16,6	⊥ 36,7	⊥ 16,8	⊥ 35,8	15,9	35,0	16,7	34,7	16,3	33,6	⊥ 17,0	⊥ 34,3
Estónia	7,0	15,0	5,6	16,0	5,9	15,3	6,2	14,3	6,5	12,9	6,3	15,2	7,4	14,8	6,8	15,0	7,9	16,9	8,0	17,7	8,8	18,3	⊥ 8,9	⊥ 18,7
Espanha	5,3	22,7	5,9	22,9	6,6	23,9	7,8	25,3	7,8	25,6	7,9	25,2	7,8	24,1	7,3	24,2	6,8	24,0	7,0	23,8	6,7	22,8	⊥ 6,5	⊥ 22,4
Luxemburgo	4,1	35,8	4,8	35,9	5,4	36,1	6,0	35,9	5,4	35,5	⊥ 6,0	⊥ 34,1	6,5	34,9	6,6	35,2	6,2	31,7	6,2	30,3	7,3	30,9	⊥ 7,8	⊥ 30,9
Portugal	8,4	15,7	⊥ 10,9	⊥ 16,4	12,4	16,9	12,3	16,4	11,4	14,8	10,6	14,4	10,1	13,9	9,2	13,4	8,8	12,3	8,1	12,6	8,0	11,7	⊥ 6,0	⊥ 9,8
Média UE	8,1	30,0	8,4	30,3	8,8	30,7	9,2	31,4	9,4	31,2	9,5	31,1	9,5	31,0	9,5	30,8	9,4	30,5	9,5	30,6	9,5	30,3	⊥ 9,3	⊥ 29,4

Fonte: Eurostat Statistical Database/ Acedido a 10 de Agosto de 2022

Nota: Nos anos 2010 e 2011, há números arredondados

Simbologia:

⊥: Quebra de série

Quadro 8: Desigualdade salarial entre homens e mulheres, não ajustado (%) – Gender Pay Gap

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Dinamarca	17,1	16,4	16,8	16,5	16,0	15,1	15,1	14,8	14,6	14,0	13,9	ND
Estónia	27,7	27,3	29,9	29,8	28,1	26,7	24,8	24,9	21,8	(p) 21,7	(p) 21,1	ND
Espanha	16,2	17,6	18,7	17,8	14,9	14,1	14,8	13,5	11,9	9,4	(p) 9,4	ND
Luxemburgo	8,7	7,9	7,0	6,2	5,4	4,7	3,9	2,6	1,4	(p) 1,3	(p) 0,7	ND
Portugal	12,8	12,9	15,0	13,3	14,9	16,0	13,9	10,8	8,9	(p) 10,9	(p) 11,4	ND
Média UE	15,8	16,2	16,4	16,0	15,7	15,5	15,1	14,6	14,4	14,1	ND	ND

Fonte: Eurostat Statistical Database/ Acedido a 15 de Agosto de 2022

Simbologia:

(p): valor provisório

ND: não disponível

Quadro 91: Desigualdade salarial entre género por macrosetor de atividade económica: setor privado e setor público. Não ajustado (%) – Gender Pay Gap

	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	SPV	SPB	SPV	SPB	SPV	SPB	SPV	SPB	SPV	SPB	SPV	SPB	SPV	SPB	SPV	SPB	SPV	SPB	SPV	SPB	SPV	SPB	SPV	SPB
Dinamarca	ND	ND	18,3	12,9	17,5	13,6	16,2	12,6	16,1	12,1	14,9	12,0	15,5	11,7	14,8	11,9	14,0	12,1	13,9	11,3	13,7	11,2	ND	ND
Estónia	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	23,1	20,8	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Espanha	ND	ND	21,4	13,0	21,9	14,3	21,1	13,6	17,8	13,3	18,7	12,4	18,5	14,3	17,0	10,7	16,2	10,3	13,9	8,2	(p) 13,9	(p) 8,2	ND	ND
Luxemburgo	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	12,7	-0,4	ND	ND	ND	ND	ND	ND	10,3	-3,3	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Portugal	ND	ND	23,0	11,4	25,6	13,3	21,1	12,0	22,8	13,6	21,2	14,7	19,4	15,6	17,7	16,4	16,0	17,8	(p) 14,7	(p) 16,3	(p) 14,0	(p) 15,6	ND	ND

Fonte: Eurostat Statistical Database/ Acedido a 15 de Agosto de 2022

Nota: Os valores referentes ao ano 2021 não se encontram disponíveis, até à data de acesso aos mesmos.

SPV: Setor Privado

SPB: Setor Público

Simbologia:

(p): valor provisório

ND: não disponível

Quadro 10: Desigualdade Salarial entre género por atividade económica (%), não ajustado – Gender Pay Gap

	Economia Empresarial		Indústria fabril		Venda a retalho; Reparação de motores e veículos		Atividades Administrativas e de Serviços de Apoio		Atividades financeiras e de seguros		Administração pública e defesa; segurança social obrigatória		Educação		Saúde e atividades de serviço social	
	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020
Dinamarca	17,9	14,1	13,9	9,8	21,5	16,4	3,5	1,2	23,0	18,1	11,7	5,7	10,3	5,8	13,0	8,6
Estónia	28,5	(p) 23,0	31,6	(p) 22,8	37,0	(p) 30,5	16,0	(p) 18,8	43,9	(p) 31,1	10,6	(p) 5,6	23,8	(p) 17,3	34,8	(p) 26,9
Espanha	22,4	15,0	22,3	(p) 14,7	23,5	(p) 15,7	16,4	(p) 12,0	22,5	(p) 13,2	10,1	(p) 1,5	10,5	(p) 11,8	24,2	(p) 21,4
Luxemburgo	13,7	(p) 10,5	16,2	(p) 10,8	27,0	(p) 18,4	15,1	(p) 12,7	26,0	(p) 23,8	ND	(p) -0,3	6,7	(p) 3,1	5,2	(p) 0,8
Portugal	22,8	(p) 15,1	33,4	(p) 23,4	23,7	(p) 15,4	22,0	(p) 11,2	25,9	(p) 21,0	ND	ND	12,4	(p) 17,4	35,9	(p) 28,5

Fonte: Eurostat Statistical Database/ Acedido a 15 de Agosto de 2022

Nota: Os valores referentes ao ano 2021 não se encontram disponíveis, até à data de acesso aos mesmos.

Simbologia:

(p): valor provisório

ND: não disponível

Quadro 11: Ranking de Desigualdade Salarial por atividade económica – Gender Pay Gap

	Economia Empresarial		Indústria fabril		Venda a retalho; Reparação de motores e veículos		Atividades Administrativas e de Serviços de Apoio		Atividades financeiras e de seguros		Administração pública e defesa; segurança social obrigatória		Educação		Saúde e atividades de serviço social	
	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020
Dinamarca	2	2	1	1	1	3	1	1	2	1	3	4	2	2	2	2
Estónia	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	2	3	5	4	4	4
Espanha	3	3	3	3	2	2	4	3	1	2	1	2	3	3	3	3
Luxemburgo	1	1	2	2	4	4	2	4	4	4	ND	1	1	1	1	1
Portugal	4	4	5	5	3	1	5	2	3	3	ND	ND	4	5	5	5

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados do Quadro 10.

Nota: Ranking de 1 a 5, por ordem crescente de *GPG*, onde 1 é o menor *GPG*.

Simbologia:

ND: não disponível