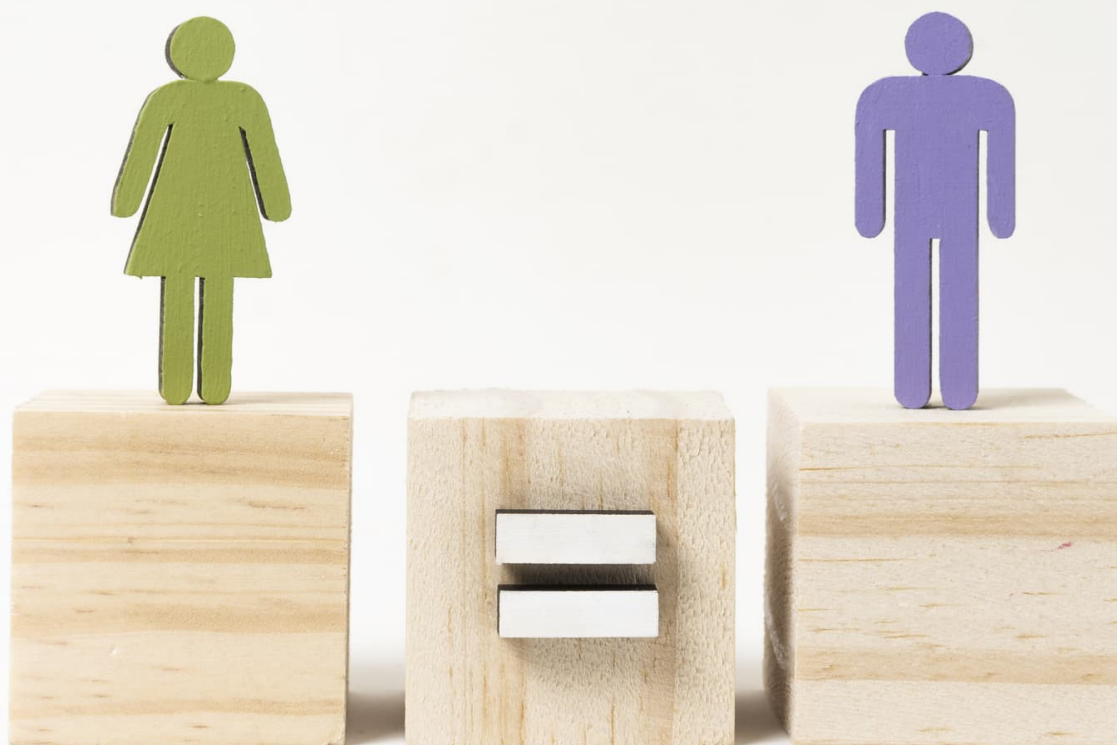




# OS BENEFÍCIOS SOCIAIS E ECONÓMICOS DA IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES E HOMENS

(Acrónimo: GPG\_E)

***Economic Case***

Iceland   
Liechtenstein  
Norway grants

## 1. Contexto normativo e questões em debate

### Na União Europeia

A Estratégia europeia para a igualdade de género '[Rumo a uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025](#)' inclui, entre os seus objetivos principais, colmatar as disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres.

Em 4 de março de 2021, a Comissão Europeia apresentou uma [proposta de diretiva](#) sobre transparência salarial.

No dia 6 de dezembro de 2021, o Conselho da União Europeia adotou a sua [posição](#) sobre a proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho 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 do cumprimento.

A maioria dos Estados Membros reunidos no Conselho EPSCO (Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores) – incluindo Portugal, manifestou o seu acordo sobre o texto (tendo havido cinco abstenções: Alemanha, Áustria, Hungria, Suécia, Eslováquia).

O texto que foi adotado será utilizado como base para as negociações com o Parlamento Europeu; mas um tópico em particular está a criar divergências: o limiar mínimo de pessoas ao serviço a partir do qual as entidades

empregadoras estarão sujeitas a obrigações de transparência.

A proposta de diretiva prevê aspetos essenciais, desde mecanismos de fixação de salários ou estruturas salariais que avaliem o valor do trabalho com base em critérios objetivos e neutros do ponto de vista do género, ao direito do/a candidato/a a um emprego receber informação prévia sobre a remuneração e não ser questionado/a acerca do seu histórico de remunerações, ao direito do/a trabalhador/a solicitar informação sobre o seu nível de remuneração individual e níveis médios, ou ainda o dever das entidades empregadoras de certa dimensão disponibilizarem informação sobre as respetivas disparidades remuneratórias e de, em cooperação com os/as representantes dos trabalhadores e das trabalhadoras, procederem à avaliação e correção das diferenças remuneratórias injustificadas.

### Em Portugal

O princípio «trabalho igual, salário igual» está consagrado na [Constituição da República Portuguesa](#) desde 1976.

O [Código do Trabalho](#) (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) determina o direito de trabalhadores e trabalhadoras à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação em razão do sexo. Esta disposição salvaguarda a possibilidade de certas diferenças de retribuição não constituírem discriminação, quando

assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade. O direito à igualdade remuneratória entre mulheres e homens observa o princípio «para trabalho igual ou de valor igual, salário igual» (Caixa 1).

A [Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual \(ENIND\)](#) (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio) inclui o ‘Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021’, da qual faz parte integrante. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens constitui um dos objetivos específicos deste plano de ação, no âmbito do objetivo estratégico de garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.

A fim de promover o cumprimento do direito à retribuição segundo o princípio «trabalho igual ou de valor igual, salário igual» foram aprovadas pela [Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto](#) (em vigor desde 22 de fevereiro de 2019), medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de valor igual. Esta lei determina, nomeadamente:

- Atribuir ao serviço do ministério responsável pela área laboral competente para proceder ao apuramento estatístico, a missão de desenvolver e disponibilizar anualmente informação estatística

relativa ao: i) barómetro geral e setorial das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens; ii) balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa, profissão e níveis de qualificação. Esta informação deve ser enviada ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, e mantida disponível e atualizada na Internet.

- Que o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, após a receção do balanço das diferenças remuneratórias em razão do sexo por empresa, profissão e níveis de qualificação, deva notificar cada organização para apresentar um plano de avaliação das diferenças remuneratórias em razão do sexo que pratica, o qual deve implementar e comunicar os respetivos resultados.
- Prevê um procedimento de emissão de parecer pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do/a trabalhador/a ou de representante sindical.

A Norma Portuguesa ‘Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens’ está em processo de elaboração pela Comissão Técnica de Normalização CT 216 “Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens”, cuja coordenação é assegurada pelo Instituto Português da Qualidade, I.P. (IPQ), Organismo Nacional de Normalização.

A elaboração da Norma Portuguesa corresponde a um dos objetivos principais do projeto [Equality Platform and Standard](#), financiado pelo Programa Conciliação e Igualdade de Género - EEA Grants 2014-2021. A Norma Portuguesa 'Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens' deverá estar publicada até fevereiro de 2023.

## 2. Diferentes fontes de informação, de fórmulas de cálculo e de dados

Existem diversas bases de dados e fórmulas possíveis para o cálculo do diferencial remuneratório entre homens e mulheres (DRHM<sup>1</sup>). Os [dados divulgados pelo Eurostat](#) (decorrentes do Inquérito Europeu sobre a Estrutura dos Salários) têm a vantagem de possibilitar uma abordagem analítica comparativa entre Portugal e os demais países da União Europeia; no entanto, a diferença entre a remuneração horária média de homens e de mulheres reporta-se apenas a quem trabalha em empresas com 10 ou mais pessoas ao serviço – âmbito que está longe de ser representativo das práticas remuneratórias em Portugal, país onde as micro empresas têm particular expressão (correspondendo a aproximadamente 85% do total de empresas do país). Há um amplo consenso

### Caixa 1 - Conceitos fundamentais

#### Trabalho igual

aquele em que as funções desempenhadas ao serviço da mesma entidade empregadora são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade (com base na alínea c) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho).

#### Trabalho de valor igual

aquele em que as funções desempenhadas ao serviço da mesma entidade empregadora são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado (com base na alínea d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho).

em torno da utilidade dos dados provenientes dos Quadros de Pessoal (QP); em primeiro lugar, a informação apreendida resulta de um procedimento administrativo com periodicidade anual sobre todas as entidades empregadoras a operar no Continente (operação estatística de tipo recenseamento)<sup>2</sup>; em segundo lugar, porque a informação disponibilizada permite aferir a remuneração média mensal/horária base e a remuneração mensal/horária ganho (Caixa 2) de “todos” os trabalhadores e de “todas” as trabalhadoras por conta de outrem, independentemente da dimensão da empresa; depois, porque os QP incluem também informação acerca da caracterização das entidades empregadoras e informação sociodemográfica das trabalhadoras e dos trabalhadores (informação muito relevante para análises mais sofisticadas sobre o DRHM, como mais à frente veremos).

<sup>1</sup> Adaptação de *Gender Pay Gap*.

<sup>2</sup> Atividade desenvolvida pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS).

## Caixa 2 - Componentes da remuneração

**Remuneração base** - montante ilíquido em dinheiro e/ou géneros pago aos trabalhadores e às trabalhadoras no período de referência e correspondente às horas normais de trabalho.

**Remuneração ganho** – inclui a remuneração base, prémios, subsídios regulares e remuneração por trabalho suplementar.

*Prémios e subsídios regulares:* montante ilíquido pago às pessoas ao serviço, com carácter regular mensal, por subsídio de alimentação, de função, de alojamento ou transporte, diuturnidades ou prémios de antiguidade, de produtividade, de assiduidade, subsídios por trabalhos penosos, perigosos ou sujos, subsídios por trabalho de turnos e noturnos. Exclui os montantes relativos a retroativos, indemnizações, subsídios de Natal ou férias.

*Remuneração por trabalho suplementar:* montante ilíquido, correspondente ao número de horas suplementares efetuadas no período de referência, quer tenham sido realizadas em dias de trabalho, quer em dias de descanso ou feriados.

Informação recolhida em [GEP/MTSSS](#)

Ainda assim, importa ter presente que a informação não contempla as remunerações da Administração Pública e apenas apreende o emprego estruturado.<sup>3</sup>



Portugal não dispõe de uma fonte de informação estatística que contemple as remunerações base e globais (ganhos) de todas as mulheres e todos os homens empregadas/os, independentemente do setor (público ou privado) e do tipo de relação laboral.

Existem também diferentes fórmulas de cálculo do DRHM.

A mais utilizada afere o diferencial não ajustado (*raw*):

i.O **valor não ajustado** do diferencial é calculado a partir do rácio entre o diferencial de remunerações dos homens e das mulheres relativamente à remuneração (base ou ganho), mensal ou horária, dos homens. Pode ser calculado com base na média ou na mediana das remunerações, relativas a um determinado momento do tempo (a média tem sido a estatística mais comumente divulgada pelos mecanismos oficiais, referente às remunerações mensais de trabalhadoras e trabalhadores a tempo completo).

Este método de cálculo, sobretudo quando tem como referência a média global das remunerações de homens e mulheres, é bastante imperfeito. E se homens e mulheres detêm atributos distintos em termos de habilitações escolares e qualificações, experiência laboral (diferenciais em capital humano) que justifiquem os diferenciais remuneratórios observados?

Uma forma de contornar as fundadas críticas à estimativa não ajustada é calcular o DRHM a partir de uma média ponderada por fatores. A [Organização Internacional do Trabalho tem defendido a adoção deste método de cálculo](#), uma vez que possibilita aos gabinetes de estatística oficiais, a nível mundial, contornar as imperfeições do método de cálculo anterior sem que, para o efeito, seja necessário mobilizar conhecimento especializado em modelos e métodos de econometria.

<sup>3</sup> Para a administração central regional e local e para os institutos públicos a informação recolhida refere-

se apenas a indivíduos com contrato individual de trabalho.

ii. **Diferencial remuneratório entre homens e mulheres ponderado por fatores** - técnica de obtenção do valor do diferencial remuneratório entre homens e mulheres a partir da média ponderada dos índices de diferença salarial relativos a grupos homogêneos de indivíduos em termos de: nível de escolaridade, idade e setor (público ou privado, por exemplo). Este método, ainda que com adaptações, é semelhante àquele usado atualmente pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do MTSSS que, na sequência da Lei n.º 60/2018, tem vindo a publicar o [Barómetro](#).

Uma outra forma mais rigorosa de estimar o DRMH é ajustando o respetivo valor (*adjusted gender pay gap*):

iii. O **valor ajustado do diferencial** é obtido através de uma regressão multivariada - técnica estatística que utiliza múltiplas variáveis independentes (as características observadas das mulheres e dos homens, relacionadas com o seu capital humano: idade, nível de escolaridade e experiência profissional<sup>4</sup>) e a remuneração como variável dependente. Visa, portanto, “expurgar” o efeito das diferenças entre as características observadas de homens e mulheres (a partir de micro-dados e não de dados agregados).

Esta última corresponde à opção seguida no âmbito do projeto GPG\_E, tendo sido ainda complementada com a aplicação de um método econométrico de decomposição do diferencial remuneratório entre homens e mulheres, de forma a quantificar a sua parte explicada e não explicada.

iv. A **decomposição do diferencial remuneratório** entre homens e mulheres visa segmentar o valor do mesmo em duas partes: uma *parte explicada* pelas características individuais observáveis (já referida a propósito do diferencial ajustado), pelas características associadas ao emprego (regime de tempo de trabalho, vínculos contratuais e profissão), pelas características relativas ao local de trabalho (dimensão, atividade económica e região geográfica, por exemplo); e uma *parcela não explicada* por tais características. Esta parcela pode, assim, sugerir discriminação remuneratória em função do género.

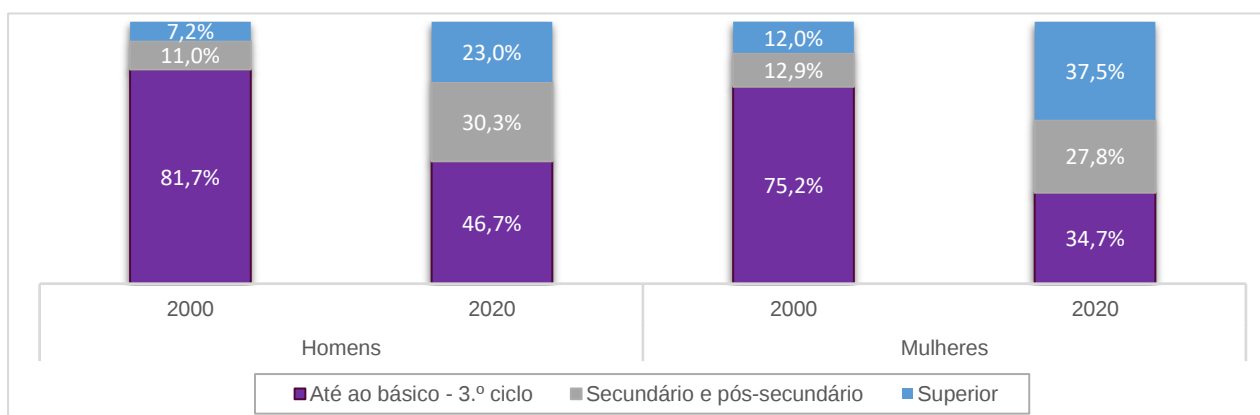
### 3. Contextualização: o diferencial remuneratório entre homens e mulheres em Portugal

A escolaridade das mulheres empregadas é superior à dos homens empregados - apesar da persistência de um padrão de segregação sexual por áreas de ensino e formação.<sup>5</sup> Esta tendência tem vindo a reforçar-se nos últimos 20 anos (Figura 1). No caso dos homens, quase metade (46,7%) ainda detém o nível mínimo de escolaridade (dados referentes ao ano de 2020), enquanto, no que se refere às mulheres, a maioria (37,5%) detém um nível de escolaridade superior [um valor que é superior em 14,5 p.p. (pontos percentuais) ao dos homens com o mesmo nível de escolaridade e que praticamente triplicou nas duas últimas décadas].

<sup>4</sup> Dada a dificuldade em obter esta informação nas fontes disponíveis, esta variável é presumida por via da “antiguidade” na entidade empregadora.

<sup>5</sup> Note-se que, por exemplo, as mulheres perfazem apenas 20,1% do total de diplomados/as em TIC (Tecnologias de Informação e Comunicação). Fonte: CIG (2021). [Iguuldade de Género em Portugal – Indicadores-Chave 2021](#), p. 8.

**Figura 1. Evolução dos níveis de escolaridade das mulheres e dos homens empregados/os (15-64 anos)**



Fonte: INE/IE (elaboração própria)

Não obstante o aumento no capital escolar detido pelas mulheres empregadas e uma taxa de emprego feminino relativamente elevada, associada a um padrão de comportamento laboral a tempo inteiro e contínuo no curso de vida ativa<sup>6</sup>, o diferencial remuneratório em seu desfavor é um dos fenómenos que mais reflete as desigualdades estruturais em razão do sexo.

O diferencial das remunerações médias em desfavor das mulheres passou de 36% em 1974 para 25% em 1978 – um declínio frequentemente associado à melhoria dos salários das mulheres, decorrente da instituição do salário mínimo no país após a Revolução de Abril.<sup>7</sup> Um estudo mais recente, publicado em 2016 e abrangendo um recorte temporal de 23 anos, deu conta de uma redução acentuada do diferencial

remuneratório (ganhos) entre homens e mulheres (calculado na sua fórmula simples, não ajustada) - de 32% (em 1991)

para 20% (em 2013). Esse declínio é fundamentalmente atribuído a uma melhoria dos salários das mulheres e, concomitantemente, das suas qualificações e do crescente investimento em capital humano. Em 2013, as mulheres tinham características observáveis idênticas aos homens; contudo, o diferencial remuneratório ajustado (valor calculado, como já se fez referência, através de uma regressão estatística que controla o efeito das características observadas dos homens e das mulheres) permaneceu relativamente constante ao longo do amplo período em análise (aproximadamente 25%) (Cardoso *et al.*, 2016).

<sup>6</sup> Para um maior desenvolvimento, consultar Casaca, Sara Falcão; Bastos, Amélia; Perista, Heloísa, Proença, Isabel; Amaro, Maria Francisca; e Cruz, João (2022/prelo). “Desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho”. In *Mercado de Trabalho em Portugal – do Salário Mínimo ao Teletrabalho*, organizado por Nádía Simões e Nuno Crespo. Coimbra: Almedina.

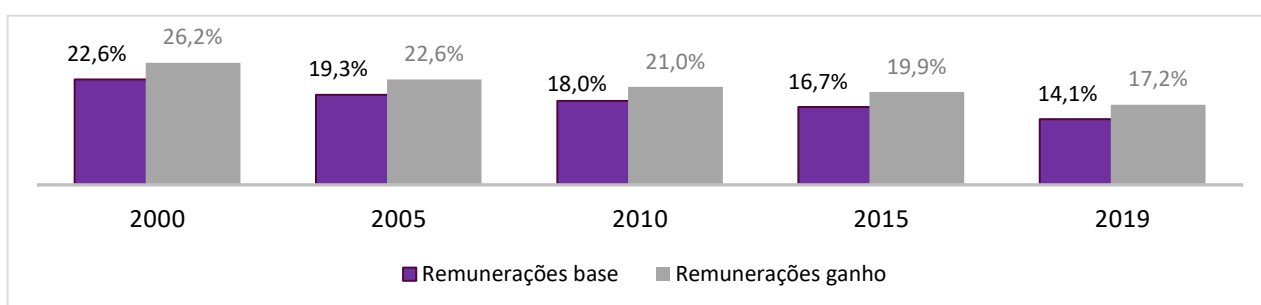
<sup>7</sup> A sistematização da literatura que sustenta esta conclusão pode ser encontrada em Casaca, Sara Falcão e Perista, Heloísa (2014). [Estudo Qualitativo a partir do I Relatório sobre diferenciações salariais por ramos de actividade](#), Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e Secretaria de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade (elaborado no cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013).

## Resultados do Projeto GPG\_E

Em linha com o estudo já referenciado, constata-se um decréscimo do diferencial remuneratório entre homens e mulheres (não ajustado) tanto nas remunerações base como nas remunerações globais (ganhos<sup>8</sup>) – componente em que o diferencial tem sido particularmente elevado. O diferencial na remuneração

ganho passou de 26,2%, em 2000, para 17,2%, em 2019 (último ano para o qual há dados estatísticos disponíveis). A este resultado não é alheio o progressivo aumento do salário mínimo nacional, uma vez que este é sobretudo auferido por mulheres.

Figura 2. Evolução do DRHM (não ajustado)



Fonte: GEP/MTSS (Remunerações mensais de trabalhadores/as por conta de outrem a tempo inteiro e com remuneração completa)

De forma a possibilitar uma perspetiva longitudinal acerca do diferencial remuneratório entre homens e mulheres, o projeto GPG\_E adotou a metodologia do estudo já referenciado<sup>9</sup> - que abrangeu o período 1991-2013 – e utilizou a mesma base de dados (Quadros de Pessoal), tendo procedido ao cálculo do diferencial para [2018](#) e 2019.

Neste último ano, o diferencial ajustado mantém-se superior ao diferencial não ajustado. Quer dizer que, quando se

controla o efeito de fatores como idade, antiguidade e o nível de escolaridade (características observadas de mulheres e homens), o valor do diferencial expurgado do efeito destes fatores é consideravelmente elevado (fundamentalmente no caso de trabalhadoras e trabalhadores em regime de trabalho a tempo inteiro). **Este valor não determina, por si só, a existência de discriminação, mas é sem dúvida um indicador de alerta: entre mulheres e**

<sup>8</sup> Os ganhos traduzem de forma mais precisa as remunerações efetivamente auferidas pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores (V. Caixa 2). O princípio da igualdade salarial aplica-se às remunerações globais e não apenas às remunerações base. Convenção n.º 100/OIT - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, Artigo 1.º: “O termo ‘remuneração’ compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras

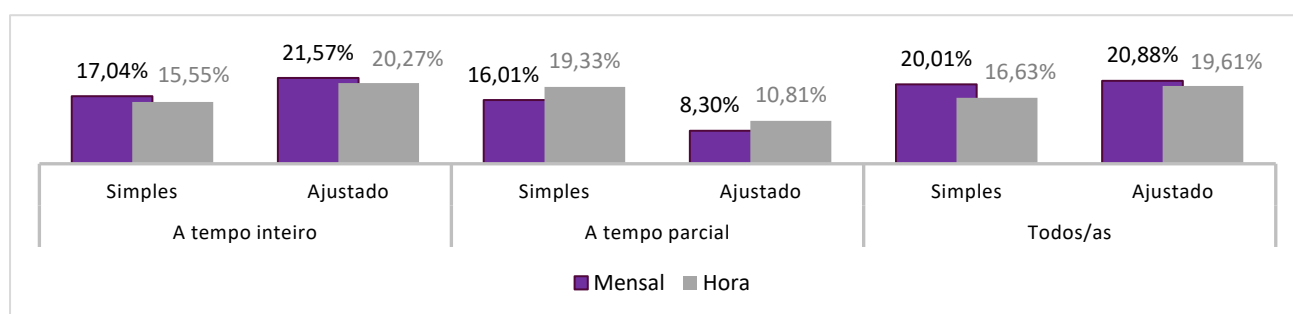
vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou *in natura* pelo empregador ou trabalhador em razão do emprego deste último”.

<sup>9</sup> Cardoso, Ana Rute; Guimarães, Paulo; Portugal, Pedro; e Raposo, Pedro (2016). “Sobre a discriminação sexual na formação dos salários”. *Revista de Estudos Económicos do Banco de Portugal*, 2, pp. 47-68.

homens com atributos semelhantes em termos de capital humano, o diferencial é mais elevado do que quando esses atributos não são mobilizados para a fórmula de cálculo.

Situação inversa é a que se verifica, nomeadamente, na Islândia. Note-se que, nesse país, o DRHM ajustado (4,1%) é inferior ao DRHM não ajustado (12,6%) (valores referentes a 2020, remuneração/hora).<sup>10</sup>

**Figura 3. DRHM simples e ajustado, trabalhadores/as em regime de trabalho a tempo inteiro, parcial e todos/as os/as trabalhadores/as, em 2019**

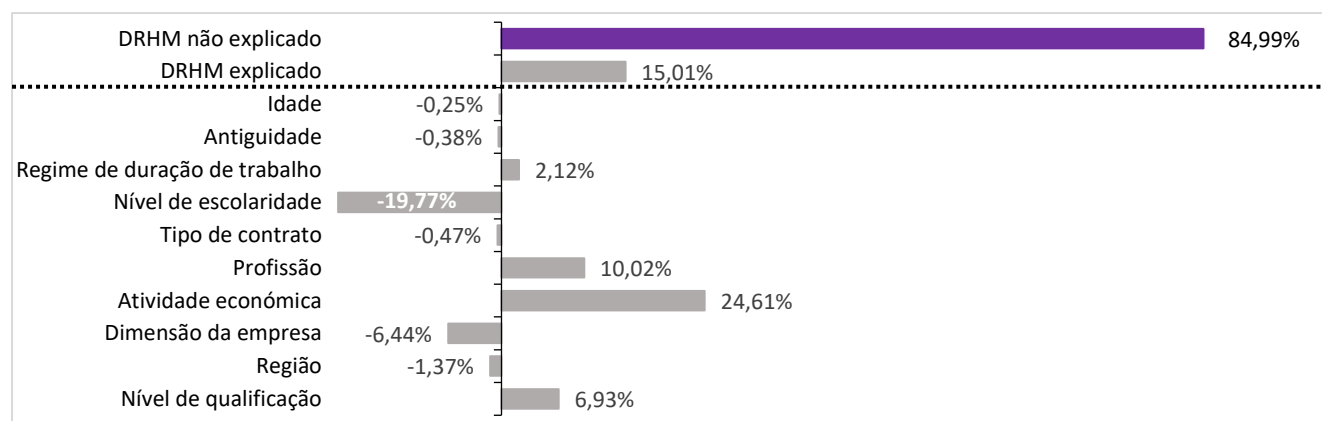


Fonte: Elaboração própria a partir de dados do GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal*

O método de decomposição (V. Pág. 5) permitiu estimar que a **parcela explicada do diferencial remuneratório (ganhos/hora) entre mulheres e homens com horário a tempo completo, em 2019, é apenas de 15%, enquanto a parcela não explicada é particularmente expressiva – 85%** (Figura

4). Mesmo admitindo que nem toda a expressão desta parcela não explicada possa ser interpretada como discriminação em função do sexo<sup>11</sup>, este é indubitavelmente um valor que merece particular reflexão e aprofundamento.

#### 4. Decomposição do DRHM, ganho por hora, em 2019



Fonte: Elaboração própria (método de decomposição Blinder-Oaxaca do DRHM não ajustado) a partir de dados do GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal*

<sup>10</sup> Informação disponibilizada por Stefán Ólafsson, EDDA Centre, University of Iceland (entidade parceira do Projeto GPG\_E).

<sup>11</sup> A parcela explicada, porém, poderia assumir um valor mais elevado caso a base de dados integrasse outras variáveis igualmente relevantes, tal como descritas na secção seguinte.



A sobre-escolarização das mulheres relativamente aos homens empregados contribui para a diminuição do diferencial remuneratório em praticamente 20%.

Se o emprego das mulheres e dos homens se distribuisse equitativamente por ramos de atividade económica, profissões e níveis de qualificação, o diferencial remuneratório diminuiria em 42%.

### *Que fatores mais explicam o diferencial remuneratório em desfavor das mulheres?*

✓ A **segregação sexual horizontal**, que traduz a afetação assimétrica de homens e mulheres a diferentes ramos de atividade económica e profissões, é responsável pelo maior contributo para a componente explicada, sendo que a sua eliminação mitigaria o diferencial remuneratório em 35% (24,6% no caso da atividade económica e 10% no que se refere à profissão – V. Figura 4). Evidencia, portanto, que as mulheres estão sobre-representadas nos ramos de atividade económica e nas

profissões menos valorizadas e remuneradas.

✓ A **afetação de mulheres e homens a diferentes níveis de qualificação** é outro fator que pesa na componente explicada (praticamente 7% - V. Figura 4). Importa referir, porém, que os dados disponíveis não possibilitam apreender rigorosamente o fenómeno de **segregação sexual vertical**, não sendo possível conhecer as posições exatas de mulheres e homens na estrutura funcional e hierárquica das entidades empregadoras.

Se os fatores mobilizados pelo método de decomposição – e considerados fundamentais na determinação salarial – somente explicam uma parcela residual do diferencial remuneratório em desfavor das mulheres, que fatores (não contemplados na análise) podem sustentar tão persistente assimetria?

Assim, além do efeito já referido da segregação sexual horizontal, e que resulta da depreciação do trabalho realizado pelas

mulheres e dos atributos mobilizados para a realização do mesmo, importa destacar:

- A sub-representação das mulheres em cargos de gestão de topo. Não só as remunerações são mais elevadas à medida que trabalhadores e trabalhadoras ocupam posições superiores na estrutura funcional e hierárquica das organizações, como tendem a crescer subsídios inerentes às

funções com maior responsabilidade ao nível da gestão.

- Os **estereótipos de género** que associam os homens ao papel de provedores primários do sustento das famílias e as mulheres ao de principais provedoras do cuidado e do bem-estar afetivo estão na base de assimetrias entre ambos. Embora o modelo de análise adotado no estudo controle o efeito de diferentes regimes de tempo de trabalho, o trabalho a tempo parcial é uma modalidade feminizada, enquanto o trabalho noturno – que confere direito a subsídios específicos (componente refletida nas remunerações ganho) - é uma modalidade na qual predominam os homens.
- Os menores valores auferidos por prémios de produtividade ou assiduidade, comparativamente com os homens, podem resultar da **assimetria - sustentada em estereótipos de género - que ainda se verifica na afetação do trabalho (não pago de cuidado e doméstico)** e que permite aos homens uma maior disponibilidade para estender os horários de trabalho, registar menos ausências (ou mesmo nenhuma ausência) por força da necessidade de atender a

responsabilidades familiares, ou terem acesso a licenças parentais e de apoio à família de duração mais reduzida que as mulheres (note-se, porém, que não existem dados disponíveis nos Quadros de Pessoal, ou noutra fonte alternativa, que nos permitam estabelecer qualquer correlação de variáveis no contexto do mesmo universo de trabalhadoras e trabalhadores).

- Os métodos e as práticas de avaliação das componentes de funções podem refletir enviesamentos em função do género. As profissões com maior predominância do sexo masculino tendem, por exemplo, a apresentar-se mais detalhadas no descritivo funcional do que as profissões com maior prevalência de mulheres. Assim, no primeiro caso – e a título ilustrativo - é maior a probabilidade de os homens auferirem subsídios por trabalhos penosos, perigosos ou sujos. Ao invés, o descritivo funcional das profissões maioritariamente exercidas por mulheres tende a ser mais vago e menos pormenorizado. Como componentes e subcomponentes das funções não são descritas, permanecem invisíveis ou subestimadas na determinação da remuneração e dos complementos associados<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Chicha, Marie-Thérèse (2011). *A Promoção da Igualdade. Avaliação dos Postos de Trabalho sem Enviesamento de Género: Guia Prático*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho. Importa recordar que Virgínia Ferreira, a propósito de Portugal, tem alertado para o facto de as ocupações das mulheres tenderem a ser classificadas em agregados bastante indiferenciados, enquanto as ocupações tradicionalmente masculinas – em

particular aquelas associadas ao emprego industrial - tenderem a constar nas classificações com um maior nível de detalhe e categorias [como posteriormente retomado em Coelho, Lina e Ferreira, Virgínia (2018). “Segregação sexual do emprego em Portugal no último quarto de século – agravamento ou abrandamento?”. *e-cadernos CES*, 29, 77-98].

Assim sucede com a subvalorização das condições de perigosidade que as funções possam envolver, a par da subvalorização de outras componentes das suas funções: competências no domínio das relações interpessoais; prestação de apoio emocional e psicológico a outras pessoas, incluindo crianças e pessoas idosas; dispêndio de esforço físico a erguer pessoas idosas ou em situação de fragilidade; exposição a riscos psicossociais, entre outros.

- Os critérios de aferição da produtividade podem igualmente refletir enviesamentos decorrentes de estereótipos de género acerca dos papéis sociais de mulheres e homens, das suas características e

comportamentos, mais penalizadores para as mulheres. Os critérios (formais ou informais) tendem ainda a valorizar a norma ideal de ‘trabalhador’ isento de responsabilidades familiares, o que pode sustentar situações de discriminação indireta em desfavor das mulheres nos prémios referentes.

- As mulheres são mais atingidas pela precariedade dos vínculos contratuais, pela insegurança de emprego e pelo trabalho a tempo parcial – modalidades que as colocam em situação de maior vulnerabilidade em termos de negociação das suas condições de trabalho.



Em suma:

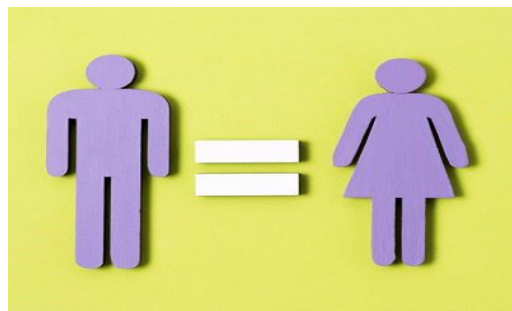
A parcela não explicada do diferencial remuneratório em desfavor das mulheres **sugere a persistência de estereótipos de género** que enviesam os processos de avaliação das componentes de funções e do respetivo valor do trabalho.

#### 4. Benefícios sociais e económicos da eliminação do diferencial remuneratório entre homens e mulheres

A igualdade remuneratória entre mulheres e homens é um direito fundamental. [A Declaração Universal dos Direitos Humanos](#), no parágrafo 2 do seu artigo 23.º, proclama que todas as pessoas “têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual”.

Este direito é reafirmado pelas Nações Unidas através da Agenda 2030 e dos [Objetivos de Desenvolvimento Sustentável](#) (ODS), que definem as prioridades e aspirações do desenvolvimento sustentável global para 2030, em particular pelo ODS 8 - Trabalho digno e crescimento económico,

mas também pelos ODS 5 – Igualdade de Género e 10 - Reduzir as desigualdades.



**Vejamos alguns efeitos socioeconómicos diretamente decorrentes da eliminação do DRHM:**

##### ➤ **Maior proteção face à pobreza monetária**

A partir da análise de micro-dados resultantes do Inquérito às Condições de Vida e Rendimento (ICOR), disponibilizados pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), foram estimados os rendimentos contrafactuais dos agregados familiares,<sup>13</sup> com base na comparação entre a situação

real (rendimentos de mulheres e de homens) e a situação (hipotética) caso existisse igualdade remuneratória e de pensões (de velhice) entre homens e mulheres (rendimentos contrafactuais).<sup>14</sup> Vejamos os resultados obtidos para os seguintes três anos: **2006** (anterior à crise

<sup>13</sup> De acordo com a informação relativa ao ICOR, o rendimento monetário (bruto) do trabalho por conta de outrem inclui: retribuição base; comissões e gratificações; pagamentos suplementares (13.º mês, por exemplo); remunerações por tempo não trabalhado (subsídio de férias); pagamentos adicionais baseados na produtividade; subsídios pagos por trabalho em locais remotos; subsídios de alimentação e de transporte; pagamentos e complementos adicionais (licença de maternidade/paternidade/parentalidade); e as prestações de doença, invalidez, sobrevivência que não possam ser identificadas separadamente como prestações sociais.

No estudo, este rendimento foi equiparado a remuneração.

<sup>14</sup> Para esta análise foram consideradas as seguintes características observadas de mulheres e de homens: número de anos de trabalho/emprego, grau de urbanização do local de residência, e nível de escolaridade. Para a análise das prestações sociais por velhice foram utilizadas as mesmas variáveis, além de informação sobre se cada indivíduo é (ou não) pensionista da Caixa Geral de Aposentações.

económica e laboral que teve início em 2008), **2012** (ano em que os indicadores relativos ao mercado de trabalho se degradaram muito expressivamente) e **2018** (último ano disponível à data da análise, coincidindo com a fase de recuperação económica e de melhoria dos indicadores relativos ao mercado de trabalho – período pré-pandemia).

Tendo como referência os três anos em análise, **com a eliminação do DRHM, as remunerações das mulheres seriam superiores em cerca de 35%. Numa situação de igualdade nas prestações mensais de velhice, as mulheres teriam um acréscimo nas suas prestações de aproximadamente 60%** relativamente aos valores observados.

Em **2018**, por exemplo, as mulheres teriam recebido 10,14€ por hora (sendo o valor médio observado de 7,36€ por hora). Ao nível das prestações mensais por velhice, as diferenças contrafactuais seriam ainda mais elevadas relativamente aos valores observados - ou seja, 1.101,03€ e 703,30€, respetivamente.

Os resultados obtidos relativos à taxa de incidência da pobreza<sup>15</sup>, nos três anos, permitem concluir que, caso existisse igualdade remuneratória entre mulheres e homens, a taxa de incidência da pobreza **diminuiria entre 3-5 pontos percentuais (p.p.)**, sendo em 2012 que se registaria o maior decréscimo (4,6 p.p.).

Numa situação hipotética de igualdade nas remunerações e nas prestações, em 2006 o

decréscimo na incidência da pobreza teria sido mais acentuado nos agregados constituídos por mulheres que vivem sós (-15,86 p.p.), entre as mulheres pensionistas (-15,56 p.p.) e as idosas em geral (-13,57 p.p.). Em 2012, a maior redução na incidência da pobreza ter-se-ia verificado nos agregados monoparentais (-12,04 p.p.). Já em 2018, seria nos agregados constituídos por mulheres que vivem sós que se observariam as maiores descidas na incidência da pobreza (-8,63 p.p.), seguindo-se os agregados monoparentais (-7,03 p.p.), especialmente aqueles em que o elemento adulto é do sexo feminino (-7,65 p.p.). O decréscimo da incidência da pobreza seria ainda notado nos agregados familiares com crianças (-4,65 p.p.), em particular no caso das mulheres que integram estes agregados (-5,65 p.p.). Diminuiria, ainda, no caso dos agregados constituídos por pessoas pensionistas (cerca de -4 p.p.), em especial no que se refere às mulheres (-6,4 p.p.), e por pessoas idosas em geral (cerca de -4 p.p.), especialmente no caso das mulheres idosas (menos 5,87 p.p.).<sup>16</sup>

Numa perspetiva territorial, em 2018<sup>17</sup>, a **Região Autónoma da Madeira** seria aquela que registaria o maior **decréscimo na pobreza (cerca de 5 p.p.)** com a eliminação da desigualdade remuneratória entre homens e mulheres. As restantes regiões apresentariam uma diminuição de cerca de 3 p.p. na incidência da pobreza.

---

<sup>15</sup> A linha de pobreza adotada é ancorada em 2006.

<sup>16</sup> Após transferências sociais.

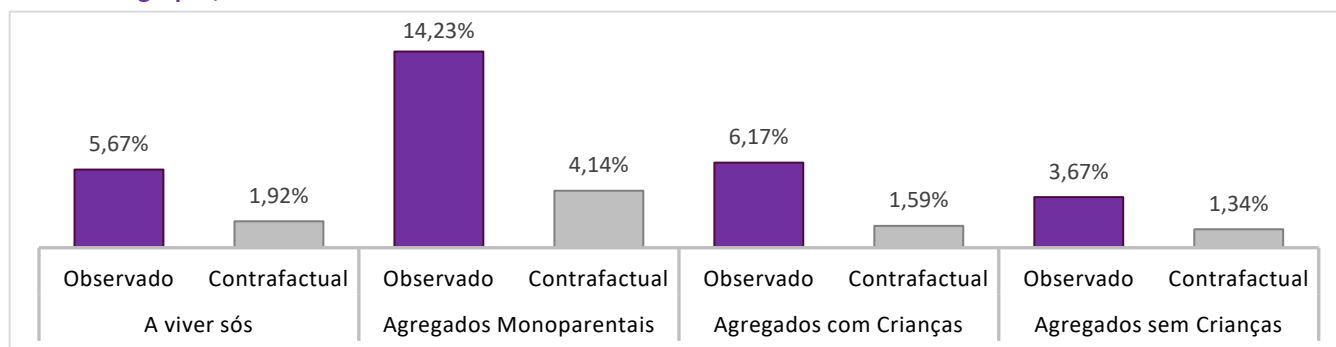
<sup>17</sup> O ICOR não contempla esta informação para os anos anteriores.

### Observando as pessoas trabalhadoras por conta de outrem, em 2018

A quase totalidade (99,7%) das mulheres trabalhadoras por conta de outrem veriam as suas remunerações aumentadas caso o diferencial remuneratório fosse eliminado.

A incidência da pobreza diminuiria de 5,70% para 1,68%. No caso em que estas mulheres são responsáveis por agregados monoparentais, a diminuição estimada seria de cerca de 10,09 p.p.. De notar ainda que, no que se refere às mulheres que integram agregados com crianças, essa redução seria de 4,58 p.p. (V. Figura 5).

Figura 5. Taxa de incidência da pobreza entre as mulheres trabalhadoras por conta de outrem, por subgrupos, em 2018



Fonte: Elaboração própria a partir de micro-dados do ICOR

### ➤ A eliminação do diferencial remuneratório potenciaria o crescimento económico

O nosso estudo estima que, por cada ponto percentual de diminuição no DRHM, o PIB *per capita* nacional cresceria 1,4%. A **eliminação do DRHM** (a partir do valor registado em 2019 – 17%, cf. Figura 2), condicionado ao cenário de igualdade em que a proporção de mulheres em regime de trabalho a tempo parcial diminui de forma a igualar a dos homens neste mesmo regime, e a taxa de atividade das mulheres aumenta

de forma a igualar a dos homens, **geraria um crescimento de 4,0% do PIB *per capita***. Relativamente ao PIB, esse aumento corresponderia a **7,56 mil milhões de euros**, supondo constante o número de habitantes (valores igualmente referentes ao ano de 2019).<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Seguiu-se a metodologia proposta por Cassels *et al.* (2009), que apresenta a estimação do impacto do DRH no crescimento económico para o caso australiano (Cassels, Rebecca; Vidyattama, Yogi; Miranti, Riyana; McNamara, Justine (2009). [The impact of a sustained gender wage gap on the Australian economy](#). Report to the Office for Women).

As estimativas efetuadas foram para além do raciocínio económico clássico aplicado à análise do efeito direto do DRHM no crescimento económico. Foram também observados os efeitos indiretos - investimento (formação de capital), participação no mercado de trabalho, número médio de horas de trabalho e taxa de natalidade.



**Crescimento de 4% no PIB *per capita*.**  
**Aumento estimado no PIB de 7,56 mil milhões de euros.**

Considerando as diferentes componentes que contribuem para a parcela explicada do DRHM, a **eliminação da segregação sexual horizontal** (afetação assimétrica de mulheres e homens a profissões e atividades económicas) **aumentaria o PIB português em 2,14 mil milhões de euros.**

Em **termos territoriais**, a Área Metropolitana de Lisboa, a região Norte e a região Centro são aquelas que observariam o maior incremento no PIB com a eliminação do DRHM (regiões onde se verifica a maior proporção do PIB e, simultaneamente, as maiores discrepâncias remuneratórias entre mulheres e homens).

#### *E como se explica este efeito no crescimento económico?*

- Porque a eliminação do DRHM favorece a participação das mulheres na atividade económica. Se é verdade que Portugal apresenta uma taxa de emprego feminino relativamente elevada, a superação do diferencial remuneratório – traduzida na elevação das remunerações das mulheres – estimularia uma diminuição do número de mulheres que, em idade ativa, estão fora do

mercado de trabalho. Apesar de no país ser fraca a expressão do regime de trabalho a tempo parcial e o tempo despendido em trabalho pago por mulheres e homens ser mais aproximado do que na maioria dos países da União Europeia, a eliminação do DRHM estimularia um padrão ainda mais equitativo de participação laboral entre homens e mulheres.



Logo: Incremento da população economicamente ativa / capital humano --> reforço da capacidade produtiva do país

- Porque se verificaria um aumento do investimento, o que, não obstante carecer de um maior aprofundamento analítico, pode estar associado ao reforço das poupanças das famílias (maior rendimento disponível em resultado da igualdade remuneratória entre mulheres e homens).

A eliminação do DRHM tem um efeito positivo na natalidade – resultado que se reveste de particular relevância no quadro dos desafios demográficos que o país enfrenta. Esse efeito estaria, por sua vez, associado ao reforço da população ativa – condição indispensável ao crescimento das economias, alívio da pressão sobre o sistema de segurança social e sustentabilidade da sociedade portuguesa.

### *E o que se pode inferir a partir deste e de outros estudos?*

Em linha com as nossas conclusões, outros estudos demonstram os benefícios da eliminação do DRHM na economia dos países, na produtividade das empresas, no rendimento disponível dos agregados familiares e na melhoria do bem-estar e da qualidade de vida das famílias.<sup>19</sup> Têm sido assinalados os seguintes efeitos positivos:

- Melhoria da competitividade. Dado que as qualificações escolares das mulheres ultrapassam (em muitos países, incluindo Portugal) as dos homens, é de presumir que

detêm capital humano que em muito pode favorecer o desempenho das organizações em geral e das empresas, designadamente das que assentam a sua competitividade na criatividade e na inovação.<sup>20</sup>

- Estímulo ao crescimento da economia, por via do incremento do poder de compra das mulheres e do rendimento disponível das respetivas famílias (impulso ao consumo interno).

- Reforço dos sistemas fiscal e de segurança social, incluindo do sistema de pensões, decorrente do aumento do valor das contribuições.

- Maior proteção das mulheres em relação à violência doméstica e de género, resultante da sua maior independência económica.<sup>21</sup>

- Melhoria do bem-estar e da qualidade de vida das famílias, em particular das crianças. As mulheres, mais do que os homens, tendem a reinvestir uma parcela do seu rendimento nas respetivas famílias, designadamente nos domínios da educação e da saúde das crianças.<sup>22</sup>

- Ciclo virtuoso de benefícios económicos (mais capital humano qualificado) e sociais (melhores condições materiais de vida e de bem-estar que se replicarão de forma reforçada nas gerações vindouras), decorrente do reinvestimento que as

<sup>19</sup> Veja-se, por exemplo, O'Donnell, Megan; Nwankwo, Ugonma; Calderon; Ania; e Strickland, Callie (2020). [Closing Gender Pay Gaps: Identifying roles for government and the private sector](#). Center For Global Development.

<sup>20</sup> ILO (2019). [Women in business and management: The business case for change](#). Geneva: International Labour Office.

<sup>21</sup> Ballegooij, Wouter van (2018). [Equality and the Fight against Racism and Xenophobia: Cost of Non-](#)

[Europe Report](#). European Parliamentary Research Service.

<sup>22</sup> Oxfam International (2012). [Gender equality: it's your business](#). United Kingdom: Oxfam International. UN Secretary-General's High-Level Panel (2016). [Leave No One Behind - A Call to Action for Gender Equality and Women's Economic Empowerment](#). OECD (2010). [Investing in Women and Girls: The Breakthrough Strategy for Achieving the MDGs](#). OECD Development Centre.

mulheres tendem a fazer na educação e na saúde das suas crianças.

#### **EQUIPA**

Amélia Bastos, Isabel Proença, João Cruz, Francisca Amaro (CEMAPRE, ISEG-ULisboa)

Heloísa Perista (CESIS)

Stefán Ólafsson (Edda, Universidade da Islândia)

Sara Falcão Casaca (ISEG-ULisboa) (Coordenação do projeto)

**Mais informações sobre o projeto: <https://genderpaygap-elimination.pt/>**

# Working together for an inclusive Europe

---