

Research Paper

Diferença Remuneratória entre Homens e Mulheres: Realidade ou Ficção? Análise do Projeto “Gender Pay Gap – Elimination”

Pay Gap between Men and Women: Reality or Fiction? Analysis of the “Gender Pay Gap – Elimination” project

Submitted in 07, October 2022

Accepted in 13, December 2022

Evaluated by a double-blind review system

LAURA DE CASTRO LUCAS¹

PEDRO MIGUEL ALVES RIBEIRO CORREIA^{2*}

FABRÍCIO CASTAGNA LUNARDI³

RESUMO

Objetivo: Com a análise do projeto “*Gender Pay Gap – Elimination*” pretendeu-se averiguar se podemos confirmar que o diferencial remuneratório identificado é a realidade em Portugal. Deste modo, procuramos confrontar os resultados deste projeto com os fatores que influenciam a diferença remuneratória, identificados por Blau & Kahn (2017).

Metodologia: A metodologia utilizada para a elaboração do presente artigo focou-se na revisão de literatura, na recolha de dados secundários estatísticos, e na confrontação com o artigo de Blau & Kahn (2017).

Resultados: Verificou-se que a escolha do projeto para calcular a diferença salarial entre homens e mulheres não permite obter uma visão completa sobre este assunto, e que o valor da diferença deve ser calculado entre profissionais da mesma área que estejam em situações similares.

Limitações de pesquisa: No que concerne às limitações do presente artigo, este peca pela aplicação da fórmula identificada como mais correta para calcular o *gender pay gap* em

¹ Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Portugal. E-mail: lauradclma@gmail.com

² Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Portugal. E-mail: pcorreia@fd.uc.pt

³ Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM), Brasil. E-mail: fabricioclunardi@yahoo.com.br

situações profissionais equivalentes – o que permitiria perceber o valor real do diferencial remuneratório.

Originalidade: O artigo destaca-se na sua originalidade por ter como objetivo a identificação de possíveis lacunas no projeto e por propor uma opção mais completa para calcular a diferença de remuneração entre Homens e Mulheres em Portugal.

Palavras-chave: Diferença remuneratória entre Homens e Mulheres; “*Gender Pay Gap – Elimination*”; questões de género; Portugal.

ABSTRACT

Purpose: The analysis of the project “*Gender Pay Gap – Elimination*” aimed to determine whether it is possible to confirm that the identified pay gap is the reality in Portugal. Therefore, we tried to compare the results obtained in the project with the factors influencing the pay gap identified by Blau & Kahn (2017).

Methodology: The methodology used for the preparation of this article focused on the literature review, the collection of statistical secondary data, and the confrontation with the article by Blau & Kahn (2017).

Findings: It was found that the choice of the project to calculate the wage gap between men and women does not allow for a complete picture of this issue, and that the value of the gap should be calculated amongst professionals in the same area who are in similar situations.

Research limitations: Regarding the limitations of this article, it fails to apply the formula identified as the most correct to calculate the gender pay gap in equivalent professional situations – which would allow the real value of the pay gap to be understood.

Originality: This article stands out in its originality for identifying possible gaps in the project and for proposing a more complete option for calculating the gender pay gap in Portugal.

Keywords: Gender pay gap; “*Gender Pay Gap – Elimination*”; gender issues; Portugal.

1. Introdução

O presente artigo foca-se na análise do projeto *Gender Pay Gap – Elimination* (2022) e nos resultados que este obteve, procurando compreender se a diferença remuneratória entre homens e mulheres é uma realidade em Portugal.

Através do *Gender Pay Gap – Elimination* (2022), coordenado por Sara Falcão Casaca, e resultantes documentos (Casaca, 2021, 2022a, 2022b, 2022c) é possível verificar a existência de *gender pay gap*⁴ em Portugal, assim como entender quais as possíveis soluções apresentadas para a resolução do problema identificado.

Após a análise do projeto anteriormente mencionado, procurou-se perceber se os resultados apresentados correspondem à realidade. Para este efeito, procurou-se estudar a atual situação

⁴ Tradução livre: “*disparidade salarial entre géneros*”.

remuneratória em Portugal, e descobrir se este projeto teve alguma lacuna através do artigo de Blau & Kahn (2017).

O objetivo deste estudo é o de perceber se existe realmente diferença remuneratória entre homens e mulheres em território português, comparando o projeto *Gender Pay Gap – Elimination* (2022) com dados factuais e com outra bibliografia.

Este artigo procura contribuir de algum modo para que seja possível encontrar as falhas no que se refere às diferenças salariais entre homens e mulheres que são tão abordadas. Desta forma, pretendendo ajudar na elaboração de políticas públicas que possam resolver esta situação e que se adotem outras fórmulas para calcular o *gender pay gap*. De uma forma mais ampla, os autores almejam contribuir para um debate público e científico mais informado sobre as problemáticas associadas às diferenças de género e de sexo⁵.

Assim, o artigo está dividido em seis capítulos. No primeiro capítulo ficamos a conhecer alguns conceitos-chaves essenciais para a melhor compreensão na leitura deste artigo. O seguinte analisa o projeto *Gender Pay Gap – Elimination* (2022) e consequentes publicações que dele resultam (Casaca, 2021, 2022a, 2022b, 2022c), procurando como é que este estudo foi desenvolvido e qual o seu objetivo final. O terceiro diz respeito à metodologia adotada, onde é explicado como se pretende comprovar se o que o projeto previamente conclui é a realidade em Portugal. Segue-se a análise da situação remuneratória em Portugal, com base em dados secundários. No quinto capítulo será comparado o projeto *Gender Pay Gap – Elimination* (2022) com o artigo de Blau & Kahn (2017), com o objetivo de identificar possíveis lacunas no projeto desenvolvido. Por fim, o último capítulo apresentará algumas alternativas para o cálculo do *gender pay gap*.

2. Conceitos-chave

Para a realização do presente artigo procurou-se elaborar uma tabela de conceitos-chave para melhor compreender os termos utilizados no decorrer do mesmo. Ou seja, a Tabela 1 procura definir os conceitos identificados como mais relevantes.

Tabela 1. Conceitos-chave para entendimento do estudo em análise.

Conceito	Definição	Fonte
Sexo	Alguns autores resumem este conceito ao estado biológico, em que se incluem os cromossomas e os órgãos genitais – dividindo-se em femininos ou masculinos.	European Institute for Gender Equality (2022); Mikkola (2019).

⁵ Para mais informações sobre estudos acerca destas temáticas, na última década, em Portugal, designadamente na vertente laboral e social, sugere-se a consulta de Correia, Garcia & Rodrigues (2013), Pinto, Correia & Garcia (2014), Correia, Moreira & Garcia (2013), Correia (2013, 2015, 2017), Correia & Garcia (2015), Correia, Carrapato & Bilhim (2017), Correia, Santos & Correia (2017), Pirrolas & Correia (2020) ou Pereira & Correia (2020, 2021).

Conceito	Definição	Fonte
Gênero	O gênero está relacionado com os estereótipos masculinos e / ou femininos assumidos pela sociedade em que se está inserido.	European Institute for Gender Equality (2022d); Chen (2021).
Feminino	Os traços biológicos que são associados a um ser humano com o sexo feminino, em que se incluem as hormonas femininas e o órgão genital feminino. Ou seja, as características biológicas de um ser humano que o identificam como sendo feminino.	European Institute for Gender Equality (2022c); Saul (2012, p. 215); Mikkola (2019).
Mulher	É um ser humano do sexo feminino, que pode sê-lo desde o seu nascimento ou um ser humano que se defina e identifique como uma mulher. Este conceito é, também, utilizado por alguns autores para descrever biologicamente o ser humano – aplicando-se tanto ao sexo como ao gênero.	European Institute for Gender Equality (2022j); Laskowski (2020); Saul (2012, pp. 196-198).
Masculino	O que caracteriza um ser humano como masculino é uma presença elevada de hormonas que se consideram como sendo masculinas, a que se junta também o órgão genital masculino – as suas características biológicas que o identificam como sendo masculino.	European Institute for Gender Equality (2022i); Mikkola (2019).
Homem	É um ser humano do sexo masculino, este pode sê-lo desde o seu nascimento ou um ser humano que se defina e identifique como um homem. Quando se utiliza este conceito para definir uma pessoa são tidas em conta quais as características socioculturais e biológicas.	European Institute for Gender Equality (2022e); Schudson, Beischel & van Anders (2019).
Identidade sexual	O sexo com que o ser humano em questão se identifica, em que se inclui a “atração pelo mesmo sexo ou por membros do outro sexo”, sendo que esta identificação é feita com base na experiência pessoal e não se define pelos seus parceiros sexuais.	European Institute for Gender Equality (2022g)
Identidade de gênero	O gênero com que o ser humano em questão se identifica, que pode ou não diferir do sexo que lhe foi atribuído no seu nascimento. Ou seja, a identidade de gênero está relacionada com as crenças de cada ser humano, no que diz respeito ao sexo e gênero, e com que este se identifica.	European Institute for Gender Equality (2022f); Schudson, Beischel & van Anders (2019).
Igualdade de gênero	Quando se verifica que tanto os homens como as mulheres têm acesso aos mesmos direitos, deveres e oportunidades. Uma sociedade que permita a igualdade de gêneros estará a permitir que ambos os sexos tenham as mesmas condições em todas áreas da sua vida.	European Institute for Gender Equality (2022h); Aguiar (2020).
Desigualdade de gênero	Discriminação com base no relacionamento entre os sexos e as identidades que são atribuídos pela sociedade em que se está inserido, tanto ao homem como à mulher. A desigualdade de gênero verifica-se quando existem barreiras que impedem o acesso igualitário a um emprego, à educação ou à prestação de serviços de saúde entre os gêneros.	European Institute for Gender Equality (2022a); Garza Guerra (2019).
Feminismo	Tem o objetivo de alcançar a igualdade entre os homens e as mulheres.	Johnson (2017).
Questão de gênero	São questões de gêneros todas as questões determinadas “por diferenças baseadas no gênero e / ou no sexo entre mulheres e homens”.	European Institute for Gender Equality (2022k)

Conceito	Definição	Fonte
Discriminação de género	Acontece quando se verifica a marginalização com origem no sexo da pessoa e que a vai privar de usufruir dos seus direitos previstos. Quando os dois géneros e / ou sexos são tratados de maneiras completamente diferentes.	European Institute for Gender Equality (2022b); Verma & Rubin (2018).
Renumeração mensal base	Corresponde ao “montante ilíquido em dinheiro e / ou género pago aos trabalhadores de referência e correspondente às horas normais de trabalho”.	Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2021).

Fonte: Elaboração própria com base nas fontes citadas.

3. Análise do projeto “Gender Pay Gap – Elimination”

O projeto *Gender Pay Gap – Elimination* (2022), com a publicação de documentos coordenados por Casaca (2021; 2022a; 2022b; 2022c), tem o objetivo de analisar e calcular “os benefícios sociais e económicos da igualdade salarial entre mulheres e homens” (Gender Pay Gap – Elimination, 2022), assim como o de preparar um conjunto de recomendações e propostas, para a elaboração de possíveis futuras políticas públicas, para garantir que a diferença salarial entre mulheres e homens é eliminada no mercado de trabalho português.

Um dos pontos que se destaca no projeto que será analisado ao longo deste capítulo, é o cálculo realizado para obter o *gender pay gap* – que é feito com base nos dados dos Quadros de Pessoal, do ano de 2018 (Gender Pay Gap – Elimination, 2022) – mais tarde são utilizados os dados relativos aos Quadros de Pessoal de 2019 (Casaca, 2022a). Com os dados recolhidos para os resultados iniciais que o projeto recolheu é possível conferir, através de dados oficiais, que se tem vindo a acentuar uma descida no *gender pay gap* português, “trabalhadores/as a tempo inteiro e com remuneração completa, de 18% (2010) para 14,4% (2018)” (Gender Pay Gap – Elimination, 2022).

No que diz respeito à diferença média de ganhos recebidos por mulheres e homens calculada através do *gender pay gap* simples, o “Gender Pay Gap – Elimination” (2022) identifica que este é de 17,7% entre trabalhadores/as a tempo inteiro e que, no total de trabalhadores a diferença aumenta para os 20,65%.

No entanto, outro fator importante que este projeto tem em consideração é o de que para uma análise precisa do *gender pay gap* não podemos limitar a nossa análise à remuneração base recebida. Isto porque ao valor da remuneração podem ser adicionados valores que digam respeito a “prémios, subsídios regulares, horas suplementares e extraordinárias” (Gender Pay Gap – Elimination, 2022). Assim, apenas tendo em consideração todos estes fatores será possível obter um valor real do *gender pay gap* português.

Outro fator que pode ser tido em consideração para este cálculo é o de se ambos os géneros e / ou sexos têm acesso ao mesmo tipo de ganhos extra à sua remuneração base. Deste modo, será possível determinar se as empresas atuam em discriminação de género – porque se não permitirem que todos/as os/as trabalhadores/as que o acesso a prémios, o pagamento de horas suplementares e extraordinárias é igualitário, não atuam para promover um ambiente laboral que procura promover a igualdade entre géneros e / ou sexos.

Ficam a faltar, então, os valores referentes ao *gender pay gap* relativo a empregos em tempo parcial no projeto “*Gender Pay Gap – Elimination*” (2022).

Relativamente às diferentes análises que se encontram no projeto em análise, é a decomposição do *gender pay gap* – sendo analisado em ganho mensal e em ganho por hora para que seja possível fazer uma decomposição do *gender pay gap*. Esta decomposição tem com objetivo perceber se é possível ou não identificar variáveis que justifiquem o valor do *gender pay gap* identificado.

Assim, a decomposição que o *Gender Pay Gap – Elimination* (2022) faz para identificar as variáveis entre homens e mulheres que justifiquem a diferença salarial tem como base o modelo Blinder-Oaxaca – que se fundamenta em Oaxaca (1973). Weichselbaumer & Winter-Ebmer (2005) referem que o modelo Blinder-Oaxaca tem vindo a ser utilizado em diferentes países e ao longo dos anos. Os autores Kassenboehmer & Sinning (2014) consideram que este modelo é consistente quando é aplicado a questões que abordam diferenças salariais e à decomposição dessas diferenças.

O estudo de Oaxaca (1973), referente às diferenças salariais entre homens e mulheres, apresenta um conjunto de equações que permitiram chegar aos valores de discriminação nas diferentes variáveis identificadas pelo autor. Oaxaca (1973, p. 694) apresenta uma medida para a discriminação contra as mulheres, através da equação que apresenta é possível calcular o coeficiente de discriminação de que as mulheres são alvo em matéria de salário.

$$D = \frac{W_m/W_f - (W_m/W_f)^0}{(W_m/W_f)^0}$$

Em que (W_m/W_f) dizem respeito ao “*observed male-female wage ration*”⁶ (Oaxaca, 1973, p. 694) respetivamente e que $(W_m/W_f)^0$ diria respeito aos valores de salários sem discriminação. O mesmo autor menciona também que calcular $(W_m/W_f)^0$ é o equivalente de calcular D – apresentando duas hipóteses para se não existisse discriminação: H1, o salário que se aplica às mulheres, aplicaria também aos homens; H2 o salário que se aplica aos homens (Oaxaca, 1973, p. 695). Sendo que não nos é possível determinar quais seriam os valores que dizem respeito a salários sem discriminação, e por este motivo seria difícil calcular o valor de discriminação nos salários.

Assim, Oaxaca (1973, pp. 697-689) quais as variáveis – que dizem respeito às características individuais de cada indivíduo em análise – em que pode ser possível identificar, através de cálculos, as diferenças salariais entre homens e mulheres. Para este efeito, destacam-se (1973, pp. 697-689): a experiência de trabalho, este fator tem em conta a experiência potencial, a idade e os anos de escolarização do indivíduo; a educação; o tipo de trabalhador, se trabalha por conta doutrem enquanto funcionário público ou numa empresa privada, ou trabalhador por conta própria; a indústria em que está inserido; a sua ocupação laboral; problemas de saúde; trabalho em tempo parcial; se o indivíduo fez algum tipo de migração; o estado civil; o tamanho da área urbana em que se insere; e, por fim, a região.

O modelo Oaxaca-Blinder que permitiu a realização do estudo “*Gender Pay Gap – Elimination*” (2022) foi conseguido através de duas regressões que têm em consideração as

⁶ Tradução livre: “*proporção salarial masculino-feminino observada*”.

variáveis escolhidas para a elaboração deste projeto, uma que diz respeito às mulheres e outra para os homens respetivamente (Casaca, 2022a, p. 45):

$$\ln y_i^M = \beta_0^M + x_i^M \beta^M + u_i^M \quad i \in \mathcal{M}$$

$$\ln y_i^H = \beta_0^H + x_i^H \beta^H + u_i^H \quad i \in \mathcal{H}$$

Seguindo o estudo de Oaxaca (1973), na metodologia utilizada para a realização das duas regressões acima identificadas, o estudo “*Gender Pay Gap – Elimination*” (2022) identifica as seguintes variáveis: “*número de anos de trabalho; número de anos de trabalho ao quadrado; escolaridade; nível de urbanização da localidade onde habita*”.

Deste modo, o estudo coordenado por Casaca (2022a) faz a decomposição do diferencial remuneratório entre homens e mulheres (DRHM) com base nos dados dos ganhos mensais dos Quadros de Pessoal do ano de 2019. Esta decomposição conclui que mais de 60% do DRHM não tem explicação possível com base nas diferentes características identificadas pelo estudo em análise (Casaca, 2022a). Assim, apenas 39,62% do DRHM é explicado, sendo justificado pelas características diferenciais de idade, antiguidade (que é definida como a antiguidade que a pessoa tem no local de emprego), o regime de duração de trabalho, o nível de escolaridade que detém, o estilo de contrato que tem assinado, a profissão que desempenha, a dimensão da entidade onde está inserido, a região onde se situa e, por fim, o nível de qualificação (Casaca, 2022a).

O estudo de Casaca (2022a) conclui que “*com a eliminação do DRHM as remunerações médias por hora das mulheres seriam cerca de 35% superior*”, o que significa que as mulheres estariam, também, menos vulneráveis à pobreza uma vez que testemunhariam o aumento da sua remuneração. Isto é relevante porque a mulher tem vindo a apresentar uma taxa de risco de pobreza superior à população total em Portugal, sendo que a taxa referente aos homens é inferior (Observatório Nacional de Luta Contra a Pobreza, 2019).

Através da publicação do Observatório Nacional de Luta Contra a Pobreza (2019) podemos comprovar que o *gender pay gap* relativo à “*remuneração bruta horária entre mulheres e homens*”, no período de 2007 a 2016, tem vindo a aumentar irregularmente – isto porque tem sofrido algumas descidas no seu valor. Mas quando comparando o valor de 2007 com o valor de 2016 apresentado é possível confirmar que aumentou em quase 10% – em 2007 o *gender pay gap* identificado era de 8,5%, enquanto que em 2016 o valor era de 17,5%.

No entanto, Casaca (2021) apresenta o resultado de que a eliminação do *gender pay gap* não teria um impacto assim tão relevante na diminuição da vulnerabilidade à pobreza feminina portuguesa – contrariando a ideia apresentada anteriormente pela mesma autora (Casaca, 2022a). Isto acontece porque, segundo o estudo coordenado por Casaca (2021), “*as pessoas que se mantêm abaixo do limiar da pobreza são as que detêm níveis de qualificação / escolaridades mais baixos*” e que se sentiria com maior impacto em famílias monoparentais.

Todavia, a eliminação do *gender pay gap* teria um impacto substancial no que diz respeito ao crescimento económico do país – permitindo produzir “*um efeito positivo significativo no crescimento da economia ao igualar a participação laboral de mulheres e homens*” –, terminando sugerindo mesmo que permitiria que o PIB *per capita* aumentasse cerca de 4% (Casaca, 2021).

No seguimento do estudo em análise sobre o *gender pay gap* em Portugal (Gender Pay Gap Elimination, 2022; Casaca, 2021, 2022a) foram publicados um *Economic Case* (2022b) e um *Policy Brief* (Casaca, 2022c).

O *Economic Case* (Casaca, 2022b) constata que existe a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND)⁷, e que um dos seus objetivos é o de “eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens” através da aplicação do “Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021”. Ou seja, existem já uma atuação do Estado português para dissuadir a existente diferença remuneratória entre os homens e as mulheres, contudo, entende-se que este esforço ainda não foi teve o impacto esperado no que diz respeito à atenuação da diferença.

Outro ponto interessante a salientar é o facto de se reconhecer que “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” (Casaca, 2022b). Com base nesta afirmação interpreta-se que a fórmula utilizada para calcular o DRHM não seja a mais indicada uma vez que diz respeito ao “valor não ajustado”, em que este valor vai ser calculado tendo a média das remunerações como indicador (Casaca, 2022b). É com base na fórmula de valor não ajustado que se chega ao valor de DRHM de 14,1% nas remunerações base e de 17,2% para as remunerações ganho para no ano de 2019 (Casaca, 2022b).

O *Economic Case* (Casaca, 2022b) conclui que continua a existir um conjunto de fatores que vão justificar o DRHM, sendo que estes o fazem desfavorecendo a posição das mulheres, mas que a parte não explicada do DRHM se deve à “persistência de estereótipos de género”.

O *Policy Brief* (Casaca, 2022c), mencionado anteriormente, permite-nos ficar a conhecer algumas das sugestões apresentadas para eliminar o DRHM com base no estudo do *Gender Pay Gap – Elimination*. O Estado português assim como a formulação e a implementação de políticas públicas desempenham um papel fundamental naquilo que, a longo prazo, se concretizará como a eliminação do DRHM (Casaca, 2022c). Aguiar (2020) reconhece a necessidade da implementação de políticas públicas que promovam a igualdade de género, por se considerar que esta “contribui com os direitos humanos ... e com a economia dos países, na medida em que quanto com maior igualdade de direito entre homens e mulheres, melhores serão as condições de as mulheres participarem do mercado laboral” – quer incentivar a uma presença mais homogênea da mulher no mercado laboral a par com a presença já existente dos homens.

Isto porque, apesar de Portugal prever sejam garantidas as mesmas oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho na sua Constituição (Casaca, 2022c), nem sempre o consegue garantir. Esta publicação (Casaca, 2022c) foca na necessidade de que seja assegurada uma maior transparência remuneratória – algo que permitiria, também, a realização de estudos e análises mais fiéis à realidade vivida no país. Um incentivo para que as entidades empregadoras promovam uma igualdade salarial entre homens e mulheres é a atribuição de “uma majoração ... a entidades empregadores que tenham obtido certificação

⁷ Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 que elabora a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/61-2018-115360036> (acedido a 30 de maio de 2022).

ao abrigo da Norma Portuguesa ‘Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens’” e ainda estimular a adesão a esta Norma Portuguesa por mais empresas (Casaca, 2022c).

O estudo *Gender Pay Gap – Elimination* (2022; Casaca, 2021, 2022a, 2022b, 2022c) expõe a situação de que existe de facto um diferencial remuneratório entre homens e mulheres em território português. Fundamentado nesta crença, este projeto apresenta uma *Factsheet* (Casaca, 2021), um *Economic Case* (Casaca, 2022b) e um *Policy Brief* (Casaca, 2022c) com o objetivo de contribuir de facto para a concretização da eliminação do *gender pay gap* identificado.

4. Metodologia

O presente artigo procura compreender se o DRHM identificado pelo estudo analisado no capítulo anterior, *Gender Pay Gap – Elimination* (2022; Casaca, 2021, 2022a, 2022b, 2022c) realmente existe e, se existe, se tem ou não indicadores que o justifiquem. Para este efeito, foi realizado um estudo de conceitos considerados como essenciais para a compreensão do estudo analisado disponíveis na Tabela 1.

Com base em dados secundários, disponibilizados na plataforma PORDATA da Fundação Francisco Manuel dos Santos (2022a, 2022b, 2022c, 2022d, 2022e, 2022f) – focando-se nos dados de 2015 até 2019 – e os dados relativos aos Quadros de Pessoal do ano de 2019 (Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2021) – este último sendo os dados maioritariamente utilizados para a elaboração do estudo anteriormente mencionado – será possível comprovar a existência ou inexistência de uma disparidade salarial entre homens e mulheres em território português.

Assim, o artigo de Blau & Kahn (2017) é a principal fonte com a qual serão comparadas as justificações e as partes não explicadas do DRHM identificadas pelo estudo analisado. Terminando com alternativas que calculem o *gender pay gap* de uma forma mais uniforme na sociedade em que se insere, isto porque o que não se pretende é que se calcule com base em valores de média, mas sim de indivíduos que estejam na mesma situação laboral.

5. Situação remuneratória em Portugal

Neste ponto será analisada a atual situação remuneratória em Portugal com base em dados secundários, obtidos através da Fundação Francisco Manuel dos Santos (2022a, 2022b, 2022c, 2022d, 2022e, 2022f) e do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2021).

Iniciando esta análise partindo dos Quadros de Pessoal (Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2021) – utilizado para o desenvolvimento do estudo analisado no capítulo 1 do presente artigo – este permite-nos conferir que existe, de facto, um diferencial remuneratório em Portugal. No que se refere às remunerações base, para o ano de 2019, os homens ganhavam cerca de €1073,82 e as mulheres €922,63. Os dados da Fundação Francisco Manuel dos Santos (2022f) correspondem aos dados anteriormente mencionados referentes às remunerações base.

Contudo, esta diferença não é uma novidade. Se analisarmos os dados relativos ao ano de 2015, podemos verificar que a remuneração base média dos homens era de €990,1 e a das mulheres de €825 (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022f). Nos anos seguintes, de 2016 – €997,4 para os homens e €840,3 para as mulheres –, 2017 – €1012,3 para os homens e para as mulheres com €861,2 – e 2018 – os homens com €1039,1, e as mulheres com €888,6 – o DRHM persiste, pondo os homens em vantagem face às mulheres (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022f).

Deste modo, acrescentam-se os valores para o ano de 2020 – o mais recente na plataforma PORDATA – em que continua a existir um diferencial salarial entre homens e mulheres em Portugal: em média, os homens ganhavam cerca de €1109,2 e as mulheres €960,3 (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022f). Portanto, conclui-se que o DRHM persiste em Portugal.

Outro fator a ter em consideração no que concerne à situação remuneratória em Portugal é o regime de duração do horário laboral. Neste indicador, os Quadros de Pessoal relativos ao ano de 2019 dizem-nos que há entre as mulheres há uma maior presença em empregos a tempo parcial com 67,6%, e que a tempo completo esta presença é de 46,2% (Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2021). Já com os homens verifica-se o contrário. Ou seja, os homens têm uma presença mais acentuada em regimes de duração laboral a tempo completo do que a tempo parcial, com 53,8% e 32,4% respetivamente (Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2021).

Quando comparamos os dados relativos ao regime de duração laboral do PORDATA (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022d, 2022e) com os previamente mencionados relativos aos Quadros de Pessoal de 2019 comprovamos que há um diferendo.

No que diz respeito ao regime de duração de trabalho dos homens, para o ano de 2019, são atribuídos os dados de 94,3% a tempo completo e de 5,7% a tempo parcial (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022e). É, conjuntamente, possível verificar que para o ano de 2021 houve alterações e que há agora uma maior percentagem de homens a trabalhar a tempo parcial, cerca de 6%, e 94% a tempo completo (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022e).

Já quanto às mulheres e ao seu regime de duração de trabalho, em 2019, havia 88,7% a optarem por um trabalho a tempo inteiro e 11,3% a tempo parcial (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022d). Os valores mais recentes, referente ao ano de 2021, demonstram que há uma alteração nestes valores e que houve um aumento nos regimes laborais a tempo inteiro para o valor de 90,2% e com uma descida de 9,8% no que respeita aos regimes de duração de trabalho a tempo parcial (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022d).

Assim, podemos comprovar que existe uma disparidade entre os dados do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2021) e os da Fundação Francisco Manuel dos Santos (2022d, 2022e). Este facto leva-nos a concluir que a utilização dos dados do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2021) não nos permitem ter uma noção geral do que é o DRHM em Portugal como um todo.

A tendência dos valores no regime de duração de trabalho – em que há uma maior presença feminina em tempo parcial face à masculina – verifica-se nos dados disponíveis pelo

PORDATA. Nos anos de 2015 a 2018, anteriores aos dados analisados pelo projeto *Gender Pay Gap – Elimination*, confirmam a afirmação anterior. As mulheres tinham mais de 10% da sua população em tempo parcial, vindo a diminuir de 12,4%, em 2015, para os 10,8%, em 2018; e em tempo completo, aumentando dos 87,6% para os 89,2% (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022d). Relativamente aos dados da população masculina, em 2015 verificamos que há, a tempo completo, 93,2%, valor que aumentou para 93,9%; a tempo parcial, para os mesmos anos, os valores eram de 6,8% e 6,1% respetivamente (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022e).

É essencial remarcar que na parte explicável do DRHM se destaca como indicador justificativo o “*regime de duração de trabalho*”, com 26,25% (Casaca, 2022a). O facto de este indicador ter tamanha relevância no estudo em questão é importante para percebermos que, talvez, as mulheres em Portugal ainda estão dependentes do estatuto que tinha até ao 25 de Abril de 1974 – em que se esperava que estas se dedicassem exclusivamente às suas famílias e que ainda se espera que estas abdiquem da sua vida profissional em prol da família, algo que não é tão comumente esperado pelos homens. Acrescentando-se, também, o facto de as mulheres se destacarem com maior incidência no regime de trabalho a tempo parcial quando em comparação com os homens.

Os dados mais recentes da Fundação Francisco Manuel dos Santos (2022c), dizem-nos que em 2021, a percentagem de homens empregada era de 50,5% e a de mulheres era 49,5%. Através destes dados podemos comprovar que não há uma diferença substancial no que diz respeito à população empregada e que, atualmente, existe apenas 1% que separa os homens e as mulheres neste indicador. Este é um indicador que se tem vindo a aproximar cada vez dos 50% para os homens e 50% para as mulheres. Sendo que no ano de 2019, esta diferença era de 1,2%, com 50,6% de população empregada para os homens e com 49,4% para as mulheres (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022c). Em anos anteriores ao do em análise no projeto, a diferença na população masculina e feminina empregada não difere muito do anteriormente descrito: em 2015 e 2016, com 50,8% e 49,2% respetivamente; em 2017, aumentando a população masculina empregada para 50,9% e a feminina diminuindo para 49,1%; e, em 2018, com 50,7% e 49,3%, mantendo a população feminina em menor percentagem (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022c).

Deve, também, ser mencionado o facto na população desempregada as mulheres se destacarem face aos homens em Portugal. No ano de 2015, a população desempregada estava mais equilibrada, sendo 50% para ambos (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022b). E ao contrário do que foi afirmado anteriormente, no ano de 2016 verificamos que eram os homens que se destacavam face às mulheres – com 50,8% (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022b). Nos anos seguintes de 2017, 2018 e 2019, a população feminina desempregada é superior em comparação com a masculina – atingindo 51,6%, 52,3% e 54,6% nos anos mencionados. Perry & Gundersen (2011) afirmam que um dos motivos para que a existência de DRHM perdurar se prende pelo facto de haver presença feminina menor no mercado de trabalho quando em comparação com a masculina.

Assim, os dados relativos à disparidade entre homens e mulheres na sua remuneração base permitem-nos concluir de que há uma disparidade com -13,4% em 2020 (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022a), em que são as mulheres que estão em desvantagem face aos homens no que concerne às remunerações base. Sendo que em 2019, este valor era de -14,1% (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022a). O decréscimo de disparidade na

remuneração base média mensal também se tem vindo a verificar desde 2015, com -16,7%, para -15,8%, em 2016, -14,9% no ano de 2017, e em 2018, atingiu o valor de -14,1% (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022a). Estes dados permitem-nos concluir que se tem verificado uma diminuição desta disparidade remuneratória, mas que ainda há trabalho a fazer para o diminuir ainda mais e que, num futuro próximo, esta percentagem deixe de ser relevante por não existir disparidade remuneratória entre homens e mulheres. Esta dedução vai ao encontro de Jarrell & Stanley (2004), que defendem que “*there is a strong trend for estimates of wage discrimination to decline*”⁸, uma vez que vimos a assistir a uma diminuição com base nos valores acima mencionados.

6. O que faltou ao projeto “*Gender Pay Gap – Elimination*”?

Blau & Kahn (2017) reconhecem a relevância do estudo daquilo a que denominam de “*gender wage gap*”⁹, e como o estudo deste fenómeno tem vindo a ser objeto de inovação. Os autores (Blau & Kahn, 2017) identificam fatores como sendo os que tradicionalmente afetam a diferença remuneratória entre géneros, alguns destes serão abordadas no decorrer deste capítulo. No entanto, há autores, como é o caso de Kassenboehmer & Sinning (2014), que são da opinião de que pouco se sabe sobre os fatores que afetam o diferencial remuneratório e que esses fatores não podem ser responsabilizados por esse valor.

A participação da força laboral é o primeiro fator identificado, defendendo que as mulheres têm vindo a diminuir a sua participação no mercado de trabalho (Blau & Kahn, 2017). Contudo, com base no que foi anteriormente mencionado, podemos verificar que esta não é a situação que se aplica a Portugal – que tem vindo a ver uma cada vez maior participação da força laboral feminina.

Relativamente à educação, este é outro fator tido como tradicionalmente influenciador no que diz respeito ao DRHM trabalho (Blau & Kahn, 2017). Isto acontece porque se defende que “*the type of education women receive has changed toward more mathematics and career-oriented programs*”¹⁰ (Blau & Kahn, 2017). É esperado que as mulheres façam um maior investimento na sua vida educacional, para conseguirem desenvolver o seu capital humano, para que seja possível reduzir o DRHM – sendo que isto se deve, em parte, a inovações como a pílula (Blau & Kahn, 2017), que permitem que as mulheres tenham um maior controlo sob as suas vidas. Tanto Bobbit-Zeher (2007) como Perry & Gundersen (2011) vão ao encontro que defendido pelos autores anteriores, mencionando que há uma ligação entre o sucesso escolar – em que inclui a escolha da área a estudar na universidade, as suas competências, o nível de educação e a escolha de universidade – e as realizações no mercado de trabalho – como as horas de trabalho e o número de anos de trabalho – de cada pessoa.

Outro fator observado como sendo tradicional pelos autores (Blau & Kahn, 2017) é o impacto que a maternidade tem como justificação para o *gender pay gap*, isto porque tradicionalmente são as mulheres que são tidas como responsáveis pela família e isto é algo que vai ter como

⁸ Tradução livre: “há uma forte tendência para o declínio das estimativas de discriminação salarial”.

⁹ Tradução livre: “diferencial salarial entre géneros”.

¹⁰ Tradução livre: “o tipo de educação que as mulheres recebem tem vindo a mudar para programas matemáticos e orientados para a carreira profissional”.

consequência afetar as suas vidas profissionais. “*Mothers were perceived by evaluator as less competent and less committed to paid work, and lower starting salaries were recommended for them*”¹¹ (Blau & Kahn, 2017).

Este é um fator importante em Portugal, porque apenas desde a Revolução dos Cravos em 1974 é que as mulheres se conseguiram afirmar como cidadãos de direitos iguais aos homens – já que no período do Estado Novo os homens tinham uma posição muito privilegiada na sociedade. Como Portugal ainda é uma democracia relativamente recente, isto é algo que pode afetar o DRHM por ser um pensamento que pode estar ainda vinculado a muitos portugueses e que vai afetar as carreiras profissionais das mulheres por se esperar que elas consigam fazer tudo – isto não é viável e há sempre uma parte que acaba por ficar comprometida, sendo que o mais comum é que as mães se dediquem mais às suas famílias que os pais, contudo isto nem sempre se verifica.

A escolha da ocupação profissional é relevante quando se analisa o DRHM. Blau & Kahn (2017) consideram este fator como tendo grande relevância – porque tradicionalmente as mulheres estavam mais centralizadas em carreiras profissionais relacionadas com apoio administrativo ou profissões tidas como “femininas”, como é o caso do ensino; enquanto que os homens se ocupavam de cargos considerados como mais qualificadas. Groshen (1991) expõe que as ocupações profissionais são, na sua maioria, femininas ou masculinas, ou seja, que estão “*totally segregated*”¹² – isto leva-nos a concluir que há tendências de géneros nas ocupações profissionais.

Noutro campo de fatores identificados por Blau & Kahn (2017) estão as aptidões não cognitivas e atributos psicológicos. Dentro destes fatores é destacado o facto de os homens darem mais valor ao dinheiro que as mulheres, por sentirem que assim vão conseguir obter uma autoestima mais elevada por serem menos autoconfiantes quando em comparação com as mulheres (Blau & Kahn, 2017).

Ainda incluído neste segundo conjunto de fatores encontramos aquelas que são identificadas como as normas e identidade de género (Blau & Kahn, 2017), estas dizem que quando num casal as mulheres ganham mais, há uma tentativa de ação compensatória da mulher face ao homem porque está “*violating the gender norm of earning less than their husbands*”¹³.

Com base nesta análise ao artigo de Blau & Kahn (2017) podemos concluir que o DRHM se deve, em grande parte, a normas sociais daqueles que são considerados como os lugares dos homens e das mulheres – transmitindo a ideia de que estes não são iguais, promovendo a desigualdade de género e não permitindo que estes tenham acesso às mesmas ofertas profissionais. Enquanto Blinder (1973) considera que as diferenças salariais têm justificação naquelas que são características que considera objetivas – em que se inclui o nível de

¹¹ Tradução livre: “As mães eram vistas pelo avaliador como sendo menos competentes e menos empenhadas no trabalho remunerado, e eram recomendados salários iniciais mais baixos para elas”.

¹² Tradução livre: “totalmente segregadas”.

¹³ Tradução livre: “a violar a norma de género de ganhar menos que o seu marido”.

educação – e uma outra parte justificativa destas diferenças “*remains even when ... male-female differences in these traits are controlled for*”¹⁴.

7. Alternativas para calcular o *gender pay gap*

O *Economic Case* (Casaca, 2022b) reconhece que existem outras formas para o cálculo do DRHM, que serão analisadas no decorrer deste capítulo para que se perceba qual a melhor fórmula a adotar quando se quer obter qual a percentagem do *gender pay gap*.

A fórmula do valor não ajustado é calculada “*com base na média ou mediana das remunerações*” (Casaca, 2022b). A aceitação do valor não ajustado como sendo o valor da média do DRHM em Portugal pode ser feita, só que deixa um pouco a desejar. Ou seja, faz a comparação entre remunerações de homens e mulheres que não estão nas mesmas situações laborais – o que faz com que o resultado obtido seja insuficiente, promovendo a generalização de um DRHM que pode ficar aquém da realidade.

Segue-se o cálculo do DRHM baseado em fatores, este vai permitir alcançar um resultado partindo “*da média ponderada dos índices de diferença salarial relativo a grupos homogêneos de indivíduos*” (Casaca, 2022b). Assim, calcularemos o DRHM com base num conjunto de indicadores num grupo homogêneo, o que permite obter um valor mais real do verdadeiro diferencial remuneratório.

O valor ajustado do DRHM é a terceira maneira identificada para o cálculo, e é reconhecida como sendo uma “*forma rigorosa de estimar o DRHM*” (Casaca, 2022b), este “*é obtido através de uma regressão multivariada – ... que utiliza múltiplas variáveis independentes ... e a remuneração como variável dependente*”. Com o cálculo do valor ajustado do DRHM é possível corrigir as alterações que as diferenças entre géneros possam ter.

Por fim, a decomposição do DRHM permite “*segmentar o valor do mesmo em duas partes*”: a explicável e a não explicável (Casaca, 2022b). Este tipo de cálculo do DRHM acaba por dar mais respostas que as duas primeiras opções, mas continua a ser insuficiente porque não consegue identificar claramente todos os fatores que afetam o DRHM.

A utilização de uma fórmula de cálculo para o DRHM no projeto *Gender Pay Gap – Elimination* (2022; Casaca, 2021, 2022a, 2022b, 2022c), acaba por não dar uma visão completa daquele que é o problema identificado – da percentagem de diferença remuneratória entre homens e mulheres em Portugal. É possível fazer esta afirmação tendo como fundamento Blau & Kahn (2017), porque o estudo dos autores – baseado na situação dos Estados Unidos da América – mostra que quando é utilizada uma fórmula que faz o cálculo de valor não ajustado é quando obtemos o valor mais baixo de *gender pay gap*. Isto significa que apenas com um cálculo de valor ajustado vamos conseguir verificar o verdadeiro DRHM em Portugal e que a decomposição deste diferencial é insuficiente porque não conseguir explicar percentagem desse valor.

¹⁴ Tradução livre: “*permanecem mesmo quando as diferenças entre masculino-feminino nestas características são controladas*”.

8. Conclusões

Com a elaboração do presente artigo foi possível compreender as conclusões e resultados obtidos junto do projeto *Gender Pay Gap – Elimination* (2022; Casaca, 2021, 2022a, 2022b, 2022c), e comprovar que existe, de facto diferença remuneratória entre homens e mulheres em Portugal.

Desta forma, considera-se que os resultados obtidos são resposta aos objetivos inicialmente propostos aquando da realização do estudo. Isto foi possível através de revisão de literatura e da recolha de dados secundários, procurando dar resposta à questão de se existe ou não DRHM em Portugal.

Conclui-se que sim, com base nos dados recolhidos na plataforma PORDATA (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2022a, 2022f), existe disparidade remuneratória em Portugal.

Com a análise ao projeto *Gender Pay Gap – Elimination* (2022; Casaca, 2021, 2022a, 2022b, 2022c) foi possível verificar a preocupação que o atual diferencial remuneratório entre géneros causa e como a sua eliminação pode fomentar a economia portuguesa – esta eliminação pode ser atingida através da implementação de políticas públicas, que a longo prazo promoveram, também, uma mudança e atualização no pensamento de que o considerado como normal é a desigualdade de géneros. Confirma-se, através da atual situação remuneratória portuguesa, que o DRHM tem vindo a diminuir ao longo dos anos em Portugal, mas que persiste e que é necessário que seja feito algo para neutralizar a situação e fazer uma promoção mais efetiva da igualdade entre homens e mulheres. Deste modo, foram observados alguns fatores que explicam o DRHM, através do artigo de Blau & Kahn (2017), e que alguns destes fatores se devem ainda à imposição de normas das sociedades.

Espera-se, então, que este artigo contribua para futuras análises e estudos práticos sobre o DRHM, nomeadamente em Portugal, e que este seja calculado de através de diferentes fórmulas que permitam entender como é que estas influenciam o resultado obtido do *gender pay gap*.

No que concerne às contribuições para a teoria, acredita-se que o estudo desenvolvido possa fomentar outros estudos que digam respeito aos fatores que explicam o DRHM e o que se pode fazer para os eliminar – culminando numa contribuição prática de eliminação do DRHM.

Relativamente às limitações do presente artigo, é identificada a não aplicação de diferentes formas de calcular o DRHM por falta de dados que permitam obter resultados reais e mostrando como as diferentes fórmulas alteram o DRHM obtido.

Posto isto, seria interessante aplicar as fórmulas de cálculo do DRHM em diferentes entidades laborais de modo a compreender se os valores obtidos, através da média das remunerações base, se verificam em diferentes ambientes laborais; procurando estudar, também, qual é a melhor forma de calcular o DRHM quando posto em prática. Assim como analisar qual é o DRHM em regimes de trabalho diferentes – a tempo completo ou a tempo parcial.

Bibliografia

Aguiar, P. M. (2020). Políticas Públicas para a Promoção da Igualdade de Género. *Working Paper n.º 59/2020 Instituto Português de Relações Internacionais*. Universidade Nova de Lisboa. DOI: <https://doi.org/10.23906/wp59/2020>

Blau, F. D. & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865. DOI: <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>

Blinder, A. S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimate. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455. DOI: <https://doi.org/10.2307/144855>

Bobbitt-Zeher, D. (2007). The Gender Income Gap and the Role of Education. *Sociology of Education*, 80(1), 1-22. DOI: <https://doi.org/10.1177/003804070708000101>

Casaca, S. F. (Coord.). (2021). Factsheet: os benefícios sociais e económicos da igualdade remuneratória entre mulheres e homens. Disponível em <https://genderpaygap-elimination.pt/wp-content/uploads/2022/04/Factsheet-versao-final.pdf> (acedido a 12 de abril de 2022).

Casaca, S. F. (Coord.). (2022a, março 14). *Os benefícios sociais e económicos da igualdade remuneratória entre mulheres e homens* [Conference session]. Os benefícios sociais e económicos da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, ISEG – ULisboa. Disponível em <https://genderpaygap-elimination.pt/wp-content/uploads/2022/03/PPT-Conferencia-Final-Sessao-1.pdf> (acedido a 12 de abril de 2022).

Casaca, S. F. (Coord.). (2022b). Os benefícios sociais e económicos da igualdade remuneratória entre mulheres e homens: Economic Case. Disponível em https://genderpaygap-elimination.pt/wp-content/uploads/2022/03/Economic-Case_new.pdf (acedido a 12 de abril de 2022).

Casaca, S. F. (Coord.). (2022c). Os benefícios sociais e económicos da igualdade remuneratória entre mulheres e homens: Policy Brief. Disponível em https://genderpaygap-elimination.pt/wp-content/uploads/2022/03/Policy-Brief_act.pdf (acedido a 12 de abril de 2022).

Chen, H. (2021). Contextualism and the Semantics of “Woman”. *Ergo*, (20), 557-597. DOI: <https://doi.org/10.23906/wp59/2020>

Correia, P. (2013). Igualdade de Género no Ministério da Justiça em Portugal: Evidências Estatísticas de Igualdade Homem-mulher na Lealdade Laboral. *Direitos Fundamentais & Justiça*, 7(23), 121-130. Disponível em: <https://scholar.archive.org/work/pqzfsr656zdh5nqdt3tcxnxj5e/access/wayback/http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/download/265/671>

Correia, P. (2015). Análise de Dados sobre a Problemática do Género na Gestão de Recursos Humanos dos Serviços do Ministério da Justiça em Portugal: Um Ministério no Feminino? *Scientia Iuridica*, 64(337), 97-110. Disponível em: <https://scientiaivridica.weebly.com/resumo-do-nordm-337.html>

Correia, P. (2017). Percepções sobre o Poder dos Dirigentes Máximos dos Serviços do Ministério da Justiça em Portugal: Evidências Estatísticas de Diferenças em Função do

Gênero dos Colaboradores? *Seqüência (Florianópolis)*, 38(75), 63-78. DOI: <https://doi.org/10.5007/2177-7055.2017v38n75p63>

Correia, P., Carrapato, P., & Bilhim, J. (2017). Administração Hospitalar em Portugal, Parte II: Evidências Estatísticas de Igualdade Homem-Mulher no Envolvimento Laboral dos Enfermeiros. *Revista Latino Americana de Geografia e Gênero*, 8(1), 64-78. DOI: <https://doi.org/10.5212/Rlagg.v.8.i1.0005>

Correia, P., & Garcia, B. (2015). Administração Hospitalar em Portugal: Evidências Estatísticas de Igualdade Homem-Mulher nas Percepções sobre os Sistemas de Avaliação de Desempenho. *Revista Latino-Americana de Geografia e Gênero*, 6(1), 127-139. Disponível em: DOI: <https://doi.org/10.5212/Rlagg.v.6.i1.0009>

Correia, P., Garcia, B., & Rodrigues, J. (2013). O Poder dos Dirigentes dos Hospitais em Portugal: A Perspetiva da Teoria Institucional nas Diferenças de Percepção em Função do Género dos Enfermeiros. *Jornal Brasileiro de Economia da Saúde*, 5(3), 166-172. Disponível em: <http://www.jbes.com.br/images/v5n3/artigo06.pdf>

Correia, P., Moreira, M., & Garcia, B. (2013). Igualdade de Género no Ministério da Justiça em Portugal: Evidências Estatísticas de Diferenças Homem-Mulher na Satisfação Laboral. *Scientia Iuridica*, 62(333), 569-590. Disponível em: <https://scientiaivridica.weebly.com/resumos-do-nordm-333.html>

Correia, P., Santos, S., & Correia, M. (2017). Percepções sobre Cibersegurança e Privacidade em Portugal: Evidências Estatísticas de Igualdade e Desigualdade Homem-Mulher. *Revista Latino Americana de Geografia e Gênero*, 8(1), 35-50. DOI: <https://doi.org/10.5212/Rlagg.v.8.i1.0003>

European Institute for Gender Equality. (2022a, abril 11). *Desigualdade de género (ABC)*. Disponível em <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1182?lang=pt> (acedido a 11 de abril de 2022).

European Institute for Gender Equality. (2022b, abril 11). *Discriminação de género*. Disponível em <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1161?lang=pt> (acedido a 11 de abril de 2022).

European Institute for Gender Equality. (2022c, abril 11). *Feminino*. Disponível em <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1122?lang=pt> (acedido a 11 de abril de 2022).

European Institute for Gender Equality. (2022d, abril 11). *Género*. Disponível em <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1141?lang=pt> (acedido a 11 de abril de 2022).

European Institute for Gender Equality. (2022e, abril 11). *Homem*. Disponível em <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1279?lang=pt> (acedido a 11 de abril de 2022).

European Institute for Gender Equality. (2022f, abril 11). *Identidade de género*. Disponível em <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1179?lang=pt> (acedido a 11 de abril de 2022).

European Institute for Gender Equality. (2022g, abril 11). *Identidade sexual*. Disponível em <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1378?lang=pt> (acedido a 11 de abril de 2022).

European Institute for Gender Equality. (2022h, abril 11). *Igualdade de género*. Disponível em <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1168?lang=pt> (acedido a 11 de abril de 2022).

European Institute for Gender Equality. (2022i, abril 11). *Masculino*. Disponível em <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1278?lang=pt> (acedido a 11 de abril de 2022).

European Institute for Gender Equality. (2022j, abril 11). *Mulher*. Disponível em <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1430?lang=pt> (acedido a 11 de abril de 2022).

European Institute for Gender Equality. (2022k, abril 11). *Questão de género*. Disponível em <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1184?lang=pt> (acedido a 11 de abril de 2022).

European Institute for Gender Equality. (2022l, abril 11). *Sexo*. Disponível em <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1361?lang=pt> (acedido a 11 de abril de 2022).

Fundação Francisco Manuel dos Santos. (2022a). Disparidade entre sexos na remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem: total e por nível de qualificação. *PORDATA – Estatísticas, gráficos e indicadores de Municípios, Portugal e Europa*. Disponível em

<https://www.pordata.pt/Portugal/Disparidade+entre+sexos+na+remunera%C3%A7%C3%A3o+base+m%C3%A9dia+mensal+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+total+e+por+n%C3%ADvel+de+qualifica%C3%A7%C3%A3o-3022> (acedido 28 de maio de 2022).

Fundação Francisco Manuel dos Santos. (2022b). População desempregada: total e por sexo. *PORDATA – Estatísticas, gráficos e indicadores de Municípios, Portugal e Europa*. Disponível em

<https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+desempregada+total+e+por+sexo-38> (acedido a 28 de maio de 2022).

Fundação Francisco Manuel dos Santos. (2022c). População empregada: total e por sexo. *PORDATA – Estatísticas, gráficos e indicadores de Municípios, Portugal e Europa*. Disponível em

<https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+total+e+por+sexo-30> (acedido a 28 de maio de 2022).

Fundação Francisco Manuel dos Santos. (2022d). População empregada do sexo feminino: total e a tempo completo e parcial. *PORDATA – Estatísticas, gráficos e indicadores de Municípios, Portugal e Europa*. Disponível em

<https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+do+sexo+feminino+total+e+a+tempo+completo+e+parcial-355> (acedido a 26 de maio de 2022).

Fundação Francisco Manuel dos Santos. (2022e). População empregada do sexo masculino: total e a tempo completo e parcial. *PORDATA – Estatísticas, gráficos e indicadores de Municípios, Portugal e Europa*. Disponível em

<https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+do+sexo+masculino+total+e+a+tempo+completo+e+parcial-357> (acedido a 28 de maio de 2022).

Fundação Francisco Manuel dos Santos. (2022f). Salário médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem: remuneração base e ganho por sexo *PORDATA – Estatísticas, gráficos e indicadores de Municípios, Portugal e Europa*. Disponível em

<https://www.pordata.pt/Portugal/Sal%C3%A1rio+m%C3%A9dio+mensal+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+remunera%C3%A7%C3%A3o+base+e+ganho+por+sexo-894> (acedido a 28 de maio de 2022).

Gabinete de Estratégica e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. (2021). Quadros de Pessoal (Relatório Único – Anexo A). *Estatísticas em síntese*. Disponível em

<http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10928/qp2019sint.pdf/5c8ed080-9d57-49e4-8b0a-9de037bd1838> (acedido a 30 de maio de 2022).

Garza Guerra, M. T. (2019). Garantizar la Igualdad de Género. *Ciencia, Técnica y Mainstream social*(3), 62-67. DOI: <https://doi.org/10.4995/citecma.2019.11440>

Gender Pay Gap – Elimination. (2022, abril 4). *Os benefícios sociais e económicos da igualdade salarial entre mulheres e homens: primeiros resultados*. Disponível em <https://genderpaygap-elimination.pt/primeiros-resultados/> (acedido a 4 de abril de 2022).

Groshen, E. L. (1991). The Structure of the Female/Male Wage Differential: Is It Who You Are, What You Do, or Where You Work?. *The Journal of Human Resources*, 26(3), 457-472. DOI: <https://doi.org/10.2307/146021>

Jarrell, S. B., & Stanley, T. (2004). Declining Bias and Gender Wage Discrimination? A Meta-Regression Analysis. *Journal of Human Resources*, 39(3), 828-838. Disponível em https://econpapers.repec.org/article/uwpjhriss/v_3a39_3ay_3a2004_3ai_3a3_3ap828-838.htm (acedido a 9 de dezembro de 2022).

Johnson, T. B. (2017). Waves of Feminism and the Media”. *Lewis Honors College Capstone Collection*, 32. Disponível em https://uknowledge.uky.edu/honprog/32/?utm_source=uknowledge.uky.edu%2Fhonprog%2F32&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages (acedido a 23 de maio de 2022).

Kassenboehmer, S. C., & Sinning, M. G. (2014). Distributional Changes in the Gender Wage Gap. *ILR Review*, 67(2), 335-361. DOI: <https://doi.org/10.1177/001979391406700203>

Laskowski, N. G. (2020). Moral Constraints on Gender Concepts. *Ethical Theory and Moral Practice* (2020)(23), 39-51. Disponível em <https://link.springer.com/article/10.1007/s10677-020-10060-9#citeas> (acedido a 1 de junho de 2022).

Mikkola, M. (2019). Feminist Perspectives on Sex and Gender. In E. N. Zalta (Ed.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy Archive (Fall 2019 Edition)*. Disponível em <https://plato.stanford.edu/archives/fall2019/entries/feminism-gender/> (acedido a 11 de abril de 2022).

Saul, Jennifer (2012). Politically Significant Terms and Philosophy of Language: Methodological Issues. In S. L. Crasnow & A. M. Superson (Eds.), *Out from the Shadows: Analytic Feminist Contributions to Traditional Philosophy* (pp. 195–216). Disponível em [https://books.google.pt/books?hl=en&lr=lang_en%7Clang_pt%7Clang_es&id=bYP0GnlwmV4C&oi=fnd&pg=PA195&dq=Saul,+Jennifer+\(2012\).+Politically+Significant+Terms+and+Philosophy+of+Language:+Methodological+Issues.+In+Anita+Superson+and+Sharon+Crasnow+\(Eds.\),+Out+from+the+Shadows:+Analytic+Feminist+Contributions+to+Traditional+Philosophy+\(195%E2%80%93216\).+Oxford+Univers&ots=Ju19n0mYjR&sig=1Q-OQPxA-61YKA-gLPyXkz8UnGw&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.pt/books?hl=en&lr=lang_en%7Clang_pt%7Clang_es&id=bYP0GnlwmV4C&oi=fnd&pg=PA195&dq=Saul,+Jennifer+(2012).+Politically+Significant+Terms+and+Philosophy+of+Language:+Methodological+Issues.+In+Anita+Superson+and+Sharon+Crasnow+(Eds.),+Out+from+the+Shadows:+Analytic+Feminist+Contributions+to+Traditional+Philosophy+(195%E2%80%93216).+Oxford+Univers&ots=Ju19n0mYjR&sig=1Q-OQPxA-61YKA-gLPyXkz8UnGw&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false) (acedido a 11 de abril de 2022).

Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Market. *Internacional Economic Review*, 14(3), 693-709. DOI: <https://doi.org/10.2307/2525981>

Observatório Nacional de Luta Contra a Pobreza. (2019.). Foco #02 – Gender pay gap – Disparidade salarial de género. Disponível em <https://on.eapn.pt/em-foco/em-foco-02/> (acedido a 12 de abril de 2022).

Pereira, S., & Correia, P. (2020). Um Sistema Penal no Masculino: Análise das Desigualdades de Género no Sistema Penal Português. In *Anais do Encontro de Administração da Justiça – EnAJUS 2020*. Disponível em: <http://www.enajus.org.br/anais/assets/papers/2020/sessao-04/5-um-sistema-penal-no-masculino-ana-lise-das-desigualdades-de-ge-nero-no-sistema-penal-portugue-s.pdf>

Pereira, S., & Correia, P. (2021). The Sustainability of the Portuguese Prison System: A Criminal Justice System in Masculine Form? *Social Sciences*, 10(1), 19. DOI: <https://doi.org/10.3390/socsci10010019>

Pinto, R., Correia, P., & Garcia, B. (2014). Complementos sobre o Poder dos Dirigentes dos Hospitais em Portugal: Perceções em Função do Género à Luz da Teoria Institucional. *Jornal Brasileiro de Economia da Saúde*, 6(2), 56-61. Disponível em: <http://www.jbes.com.br/images/v6n2/artigo02.pdf>

Pirrolas, O., & Correia, P. (2020). Profissão, Família e Educação – Conciliação da Tripla Jornada: Uma Questão de Políticas e Práticas Organizacionais ou Uma Questão de Sexo? *Revista da FAE*, 23(1), 7-22. Disponível em: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/642>

Schudson, Z. C., Beischel, W. J. & van Anders, S. M. (2019). Individual variation in gender / sex category definitions. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 6(4), 448-460. Disponível em https://psycnet.apa.org/fulltext/2019-42958-001.pdf?auth_token=58c338be3699c9e1f08aee0f87723beca543952e&returnUrl=https%3A%2F%2Fpsycnet.apa.org%2Frecord%2F2019-42958-001 (acedido a 11 de abril de 2022).

Verma, S., & Rubin, J. (2018, May 29-29). *Fairness Definitions Explained*. [Conference session] 2018 IEEE/ACM International Workshop on Software Fairness (FairWare), Gothenburg, Sweden. <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/8452913> (acedido a 11 de abril de 2022).

Weichselbaumer, D., Winter-Ebmer, R. (2005). A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. *Journal of Economic Surveys*, 19(3), 479-511. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2005.00256.x>