

Impacte do género nas políticas de remuneração

Carlos C. Duarte
Instituto Politécnico de Tomar
Quinta do Contador, Estrada da Serra
2300-313 Tomar, Portugal
Tel: +351-249.328.121
FAX: +351-249.328.189
e-mail: cduarte@ipt.pt

Maria C. Santos
UNIDE / ISCTE
Av. das Forças Armadas, 1649-026 Lisboa, Portugal
Tel: +351-217.826.100
FAX: +351-217.938.709
e-mail: maria.santos@iscte.pt

Jorge M. Simões
Instituto Politécnico de Tomar
Quinta do Contador, Estrada da Serra
2300-313 Tomar, Portugal
Tel: +351-249.328.121
FAX: +351-249.328.189
e-mail: jorgesimoes@ipt.pt

Resumo: *Este artigo analisa a persistência de discriminação entre géneros no mercado de trabalho em Portugal e Cabo Verde. Contribui, também, para a explicação do diferencial de remuneração entre homens e mulheres que exercem funções de topo e de nível inferior nas empresas portuguesas. Na sequência dos resultados de Duarte et al. (2008), este trabalho propõe uma linha de investigação holística, abrangendo a análise e caracterização das determinantes de: a) remuneração de executivos; b) remuneração de não-executivos; c) remuneração nas empresas familiares; d) efeito da presença dos sindicatos nas políticas de remuneração e, e) discriminação do empregador nos processos de recrutamento. É objectivo dos autores contribuir para um melhor conhecimento que permita rever e melhorar as políticas de igualdade como desafios e metas a atingir nos próximos anos.*

Palavras-chave: *Discriminação, Género, Políticas de remuneração, Teoria do mercado interno de trabalho.*

Abstract: *This article examines the systematic differences between men and women in the labour market of Portugal and Cape Vert. It also contributes to the explanation of the gender pay gap of executives and middle and lower level of Portuguese employees. Following the research that has been held by Duarte et al. (2008) this paper proposes a holistic line of research, covering the analysis and characterization of the determinants*

of: a) executives' pay; b) non-executives' pay; c) pay in family businesses; d) effect of the presence of unions in pay policies, and e) the employer discrimination in recruitment. We expect to contribute to a better understanding that reassesses and improves policies for equality as challenges and targets in the coming years.

Key Words: *Discrimination, Gender, Remuneration policies, Internal labour market.*

1 - INTRODUÇÃO

A igualdade entre mulheres e homens é um princípio da Constituição da República Portuguesa, sendo definida como uma tarefa prioritária pelo Governo Português [III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género (2007-2010)]. O QREN identifica a promoção da igualdade do género como um dos motores fundamentais para o desenvolvimento do país. Investir na igualdade de género é fundamental para melhorar as condições económicas, sociais e políticas. E, segundo as Nações Unidas, apresenta um efeito multiplicador na produtividade, eficiência e crescimento económico sustentável.

Apesar de consideráveis progressos nas últimas décadas, persistem diferenças significativas nas condições no mercado do trabalho entre mulheres e homens. Dados estatísticos recentes (Livro Branco das Relações Laborais, 2007) revelam a persistência de uma fraca representação feminina no processo de tomada de decisão, de maior instabilidade de emprego e de diferenciação salarial. Em Setembro de 2008, o *Eurofound - European Foundation for the Improvement of Living and Working* publicou um estudo sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres. Os resultados mostram um inesperado agravamento do diferencial salarial, nos últimos 20 anos, demonstrando até que ponto a posição das mulheres no mercado de trabalho e no emprego é muito diferente da dos seus colegas do sexo masculino. Mulheres e homens com formação e emprego rigorosamente equivalentes não recebem salário igual. Muitas empresas assumem-se como socialmente responsáveis, sem no entanto praticarem políticas e práticas de promoção da igualdade, diversidade e cidadania. As mulheres portuguesas têm uma das mais elevadas taxas de actividade no seio da União Europeia (68,1 por cento para as mulheres com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos, em 2005) mas, em contraste directo, continua a existir uma forte segregação do

mercado de trabalho com repercussões sobre a diferenciação salarial, que é de 25 por cento.

Os países têm, forçosamente, de apostar na diversidade para alcançar os padrões de uma sociedade mais justa e inclusiva. Quaisquer que sejam os factores de discriminação (sexo, etnia, religião, idade, deficiência, orientação sexual, entre outras) terão de ser eliminados. A idade e o percurso civilizacional das nações, afectam as sociedades transversalmente, independentemente, das suas posições geopolíticas. Neste sentido, propõe-se analisar em simultâneo, em três países com história, raízes e culturas diferentes (Portugal, Cabo-Verde e Reino Unido), a discriminação entre géneros nos processos de recrutamento. Espera-se encontrar resultados significativos e que permitam avaliar as diferentes realidades. Será que as diferenças existentes entre estas três realidades civilizacionais comungam da mesma condição no que à discriminação entre géneros diz respeito e, especificamente, aos processos de recrutamento?

O fenómeno da discriminação (sexo, etnia, religião, idade, deficiência, orientação sexual, entre outras) é altamente condicionador do desenvolvimento económico pelo impacte que tem nos valores de produtividade bem como na reconfiguração dinâmica do rácio da pirâmide demográfica. A realidade demográfica do espaço da União Europeia é contrária ao que se regista em Cabo Verde. Enquanto na União Europeia se assiste uma contracção generalizada da população, em África, e mais concretamente em Cabo-Verde regista-se um crescimento da população. Mas, independentemente desta realidade demográfica, em ambos os espaços, as mulheres apresentam um peso maior.

Este trabalho está organizado da seguinte forma. No capítulo seguinte, analisamos as tendências e composição do mercado de trabalho em Portugal, com base na estatística nacional. Depois, no capítulo 3 procedemos a uma análise semelhante relativa ao mercado de trabalho de Cabo Verde. O resumo das conclusões de um estudo sobre as determinantes do diferencial de remunerações entre géneros em empresas com mais de cem trabalhadores, relativo ao mercado de trabalho em Portugal, é apresentado no capítulo 4. Finalmente, no capítulo 5, apresentamos as linhas de investigação a que nos propomos.

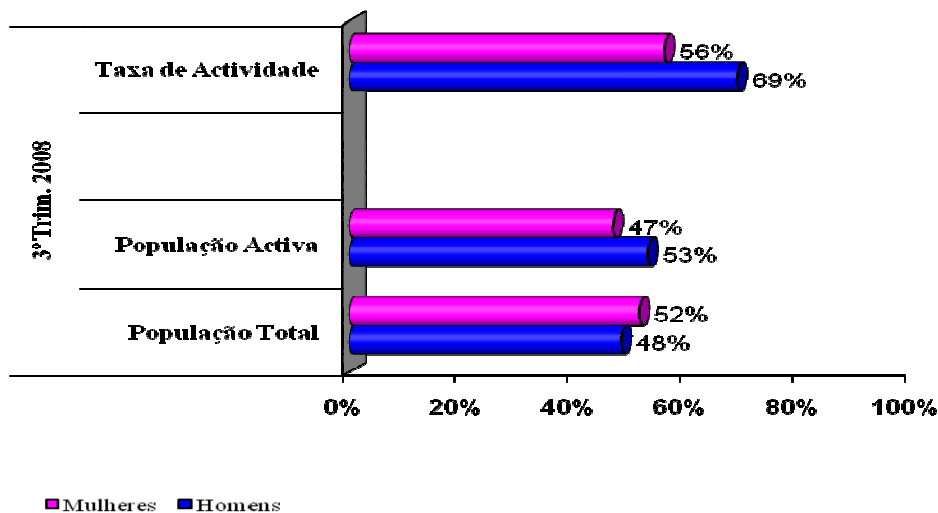
2 – MERCADO DE TRABALHO E DESIGUALDADE ENTRE GÉNERO EM PORTUGAL

Embora muito referidas pelas entidades governamentais, as disparidades entre género continuam a ser importantes, em especial no que se refere às modalidades de trabalho (sobretudo o recurso ao tempo parcial, aos contratos a termo certo ou a empregos de menor qualidade e pior remunerados). A segregação horizontal e vertical do mercado do trabalho não só persiste como aumenta em certos sectores de actividade e grupos profissionais e as desigualdades salariais não têm vindo a diminuir. Em quase todos os sectores de actividade as mulheres auferem salários inferiores aos homens. Isto não significa que não desempenhem as mesmas funções profissionais ou que sejam menos qualificadas.

A nível social, tem-se verificado um crescente envolvimento do poder político e da sociedade civil nas mais variadas áreas, mas ainda não foi completamente derrubada a construção social baseada nas diferenças de género, causadora de segregação e discriminação e de papéis sociais desiguais. O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho tem vindo a alterar a realidade social, contribuindo para mudar as relações entre géneros. Neste ponto do trabalho, faz-se uma análise quantificada da situação das mulheres portuguesas no mercado de trabalho com recurso às estatísticas mais recentes do INE e do MTSS.

Segundo os últimos dados publicados (MTSS, 2009) as mulheres são a maioria da população portuguesa (51,6 por cento), embora só representem cerca de 47 por cento da população activa. Pelo gráfico 1, a taxa de actividade feminina, em 2008, atinge 56 por cento, sendo claramente inferior à dos homens (69 por cento).

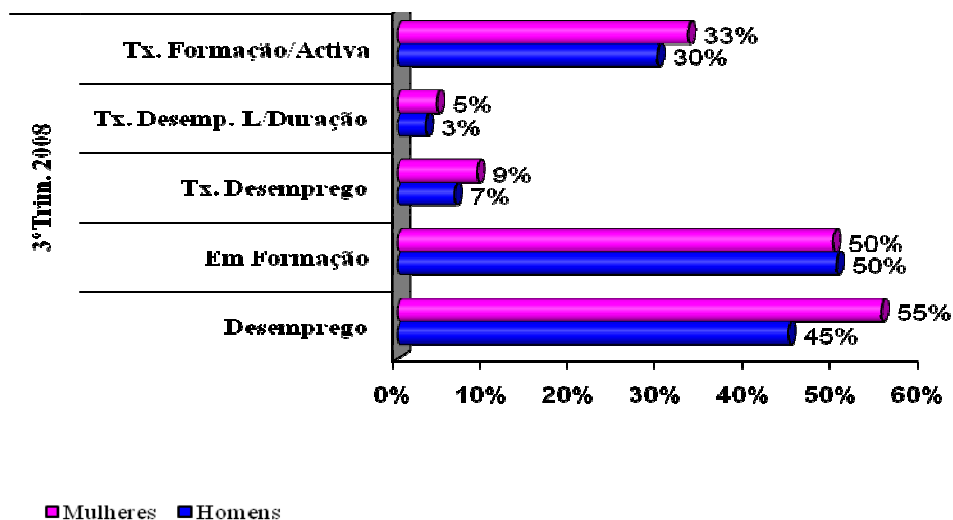
Gráfico 1: População Total e Activa - Portugal



Fonte: Boletim Estatístico, 2009, MTSS

Porém, e como é claro no gráfico 2, não obstante as mulheres apresentarem uma taxa de actividade inferior à dos homens, o desemprego atinge com maior intensidade as mulheres (55 por cento do total) e, a taxa de desemprego das mulheres fixa-se nos 9 por cento, ao passo que a dos homens é de cerca de 7 por cento.

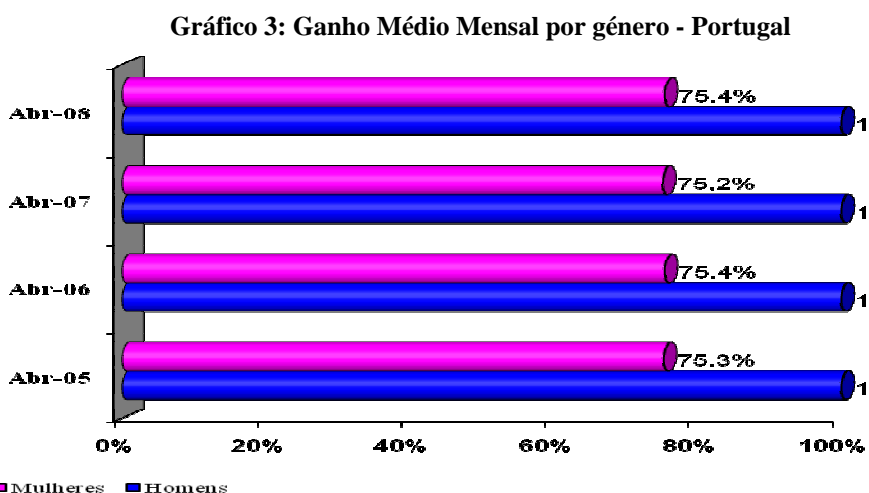
Gráfico 2: População Desempregada e em Formação por Género - Portugal



Fonte: Boletim Estatístico, 2009, MTSS

Simultaneamente, o desemprego de longa duração tem um maior peso para as mulheres (5 por cento que compara com 3 por cento nos homens). Verifica-se que o número de mulheres em acções de formação é sensivelmente igual ao dos homens mas,

tendo em conta que as mulheres activas são em número inferior, este indicador apresenta-se superior para as mulheres (33 por cento que compara com 30 por cento nos homens). Esta situação reflecte que, embora em menor número no mercado de trabalho, as mulheres continuam a investir mais no seu capital humano.



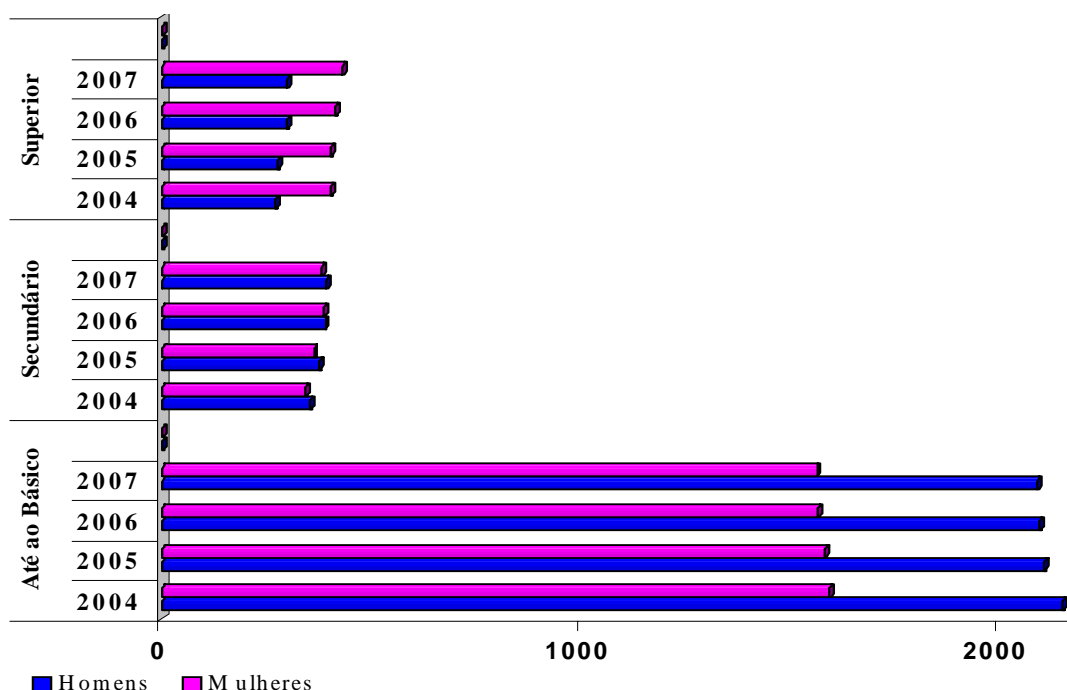
Fonte: Boletim Estatístico, 2009, MTSS

O ganho médio mensal, que inclui, para além da remuneração base, todos os subsídios com carácter regular e o pagamento de horas extraordinárias, atinge um valor mais elevado nos homens (€1.185,80 que compara com €894,60 para as mulheres). A diferença, referida anteriormente, dos ganhos médios mensais entre homens e mulheres, (cerca de 25 por cento inferior para as mulheres – ver gráfico 3) não conheceu uma alteração significativa ao longo do período em análise. Apesar das diversas políticas anunciadas, as mulheres ainda não conseguiram diminuir o diferencial de remuneração face aos homens.

Associando a segregação funcional a este diferencial salarial, os resultados sugerem que a sociedade portuguesa continua a encarar o papel da mulher no mercado de trabalho como secundário. Globalmente, os diversos indicadores deixam clara a importância da relação das mulheres com o mercado de trabalho na caracterização da sua situação altamente desfavoráveis.

De acordo com o gráfico 5, as mulheres ocupam maioritariamente as profissões que exigem menores qualificações. Mas será que as mulheres representam a população empregada com menor escolaridade? Os dados das Estatísticas de Emprego – 4º Trimestre 2007 publicados pelo INE, mostram que as mulheres representam a maioria da população empregada com maior escolaridade (gráfico 6).

Gráfico 6: Emprego por níveis de escolaridade e por género - Portugal



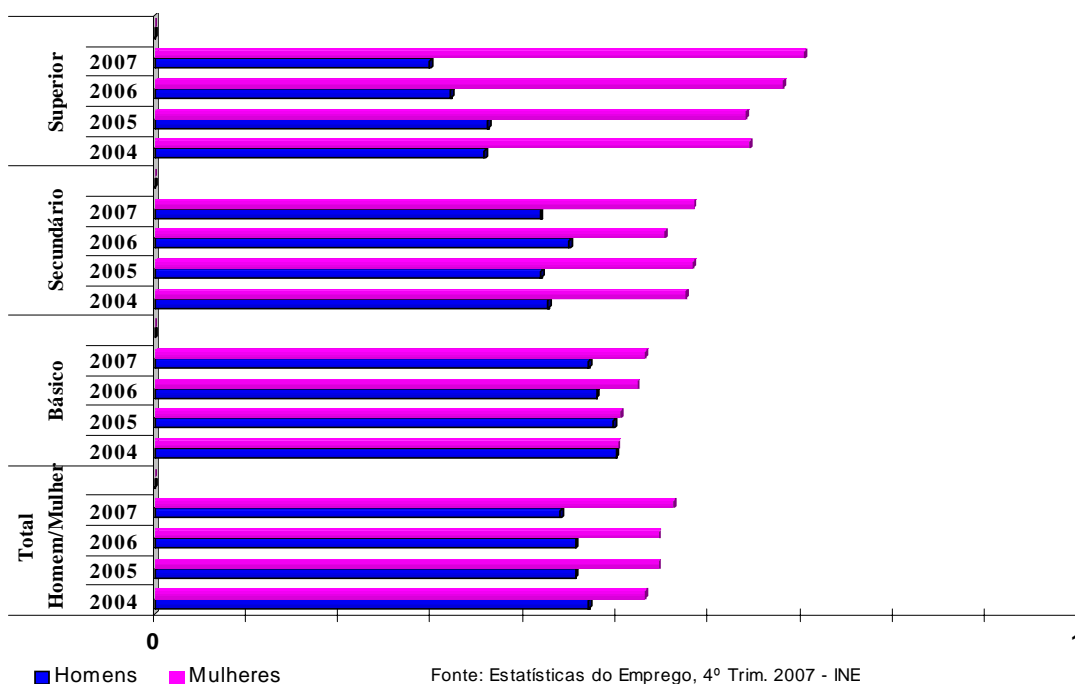
Fonte: Estatísticas do Emprego, 4º Trim. 2007 - INE

Embora, a formação e educação tenham um efeito importante na inserção das mulheres no mercado de trabalho, o nível de desempregados por género e nível de educação mostra uma realidade contrastante com o que se passa no mercado de trabalho. Apesar de serem minoritários na população com formação superior, os homens ocupam cerca de 55 por cento dos grupos profissionais superiores.

Relativamente à população desempregada, as mulheres apresentam um perfil preocupante que se tem agravado nos últimos quatro anos. As mulheres têm, tendencialmente, obtido níveis de educação em áreas de conhecimento para os quais não existe procura no mercado de trabalho. Existe uma significativa franja de população feminina com educação universitária que não encontra trabalho e os valores têm-se

agravado nos últimos anos. O gráfico 7 mostra o perfil de desemprego ao longo dos últimos quatro anos por género e nível de educação.

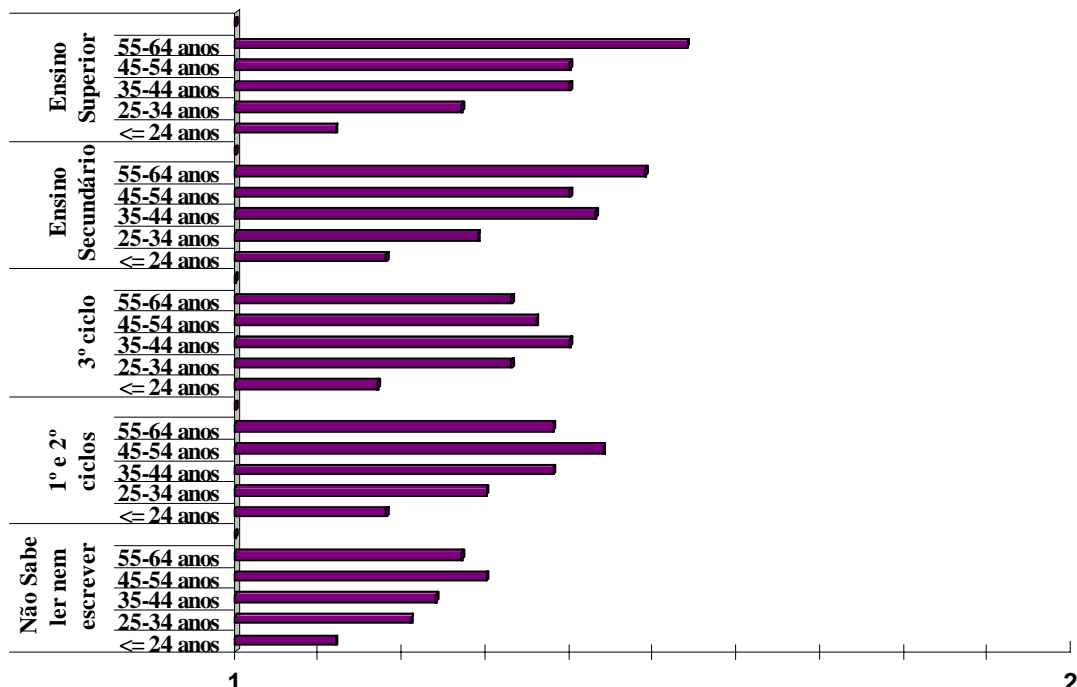
Gráfico 7: Desemprego por género - Portugal



Fonte: Estatísticas do Emprego, 4º Trim. 2007 – INE

Um dos mais visíveis efeitos da discriminação passa pela desigualdade salarial entre sexos. Segundo os dados constantes no Livro Branco das Relações Laborais (2007) publicado pelo Ministério do Trabalho, em média os homens auferem um salário superior ao das mulheres em cerca de 30 por cento (gráfico 8).

Gráfico 8: Rácio Salarial Homem/Mulher - Portugal



Fonte: Livro Branco das Relações Laborais – Ministério do Trabalho

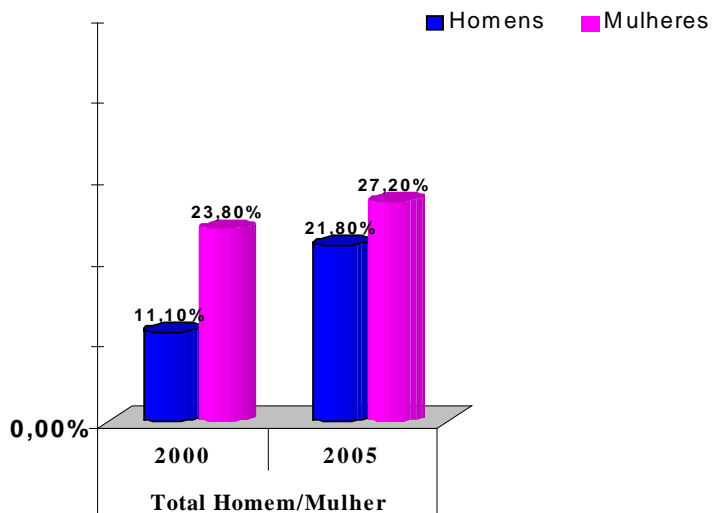
3 – MERCADO DE TRABALHO E DESIGUALDADE ENTRE GÉNERO EM CABO VERDE

Os registos demográficos mais recentes (de 2006) mostram que 53 por cento da população de Cabo Verde é do género feminino. Nos últimos anos, a condição da mulher cabo-verdiana apresenta sinais de melhoria mas é necessário impulsionar acções de carácter estratégico com o objectivo de promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, uma vez que a participação não ocorre de forma igualitária para todos.

As mulheres ainda são preteridas quer no acesso quer na relação a melhores níveis de remuneração.

O gráfico 9 mostra que as mulheres cabo-verdianas apresentavam, em 2000, uma taxa de desemprego superior ao dobro da dos homens. Todavia, e apesar do forte crescimento do desemprego entre os homens em 2005, a taxa de desemprego das mulheres continuava a ser bastante superior à dos homens.

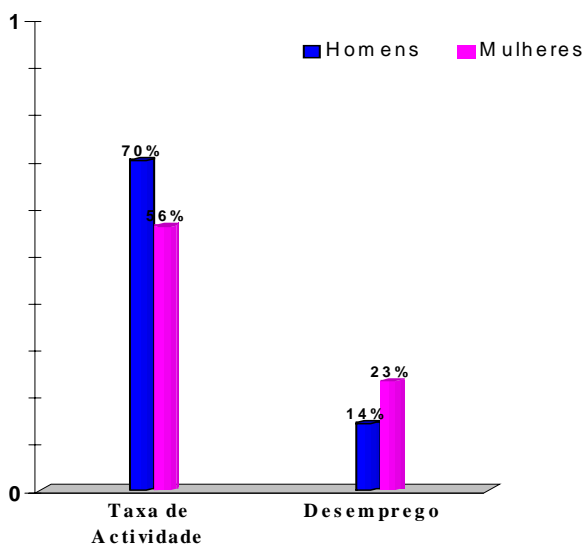
Gráfico 9: Desemprego total por género – Cabo Verde



Fonte: INE - Censo 2000, IEFP

Segundo os dados mais recentes do estudo/diagnóstico sobre o mercado de emprego em Cabo Verde (Ministério da Qualificação e Emprego, 2008) relativo ao mercado de trabalho de Cabo Verde em Outubro de 2006, a população empregada era de 149.684 cabo-verdianos de idade igual ou superior a 15 anos. Destes, os homens tinham idade média mais jovem do que as mulheres e representavam 55 por cento.

Gráfico 10: Taxas de actividade e de desemprego – 2006 – Cabo Verde



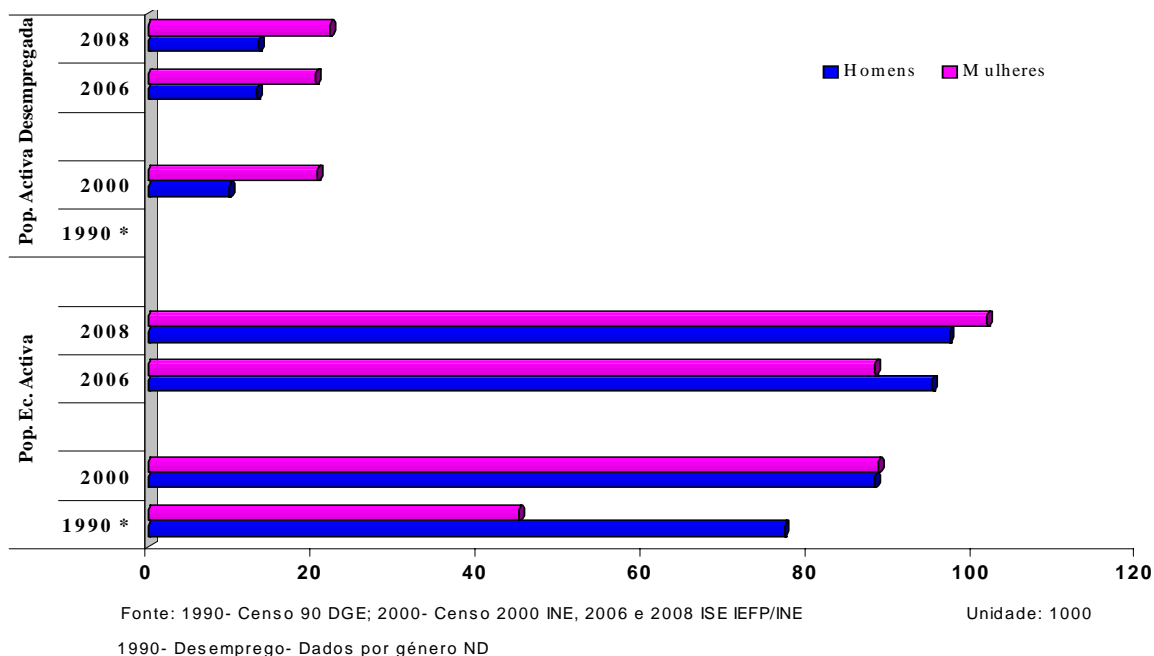
Fonte: ISE, 2006

Cerca de 70 por cento dos homens com idade igual ou superior a 15 anos são activos, dos quais 14 por cento estão no desemprego, o que compara com 56 por cento e 23 por cento respectivamente para as mulheres (gráfico 10). Ou seja, os homens têm uma maior participação no mercado de trabalho e são menos afectados pelo desemprego. A população empregada é maioritariamente masculina e a actividade económica marca de forma evidente a discriminação com base no género (Ramos, 2007). De cada 100 pessoas ocupadas, 55 são homens e 45 são mulheres, não obstante estas últimas serem maioritárias (53 por cento) na população residente.

De acordo com Ramos (2007), a função pública emprega mais mulheres (52 por cento) do que homens. Ainda com base no mesmo estudo, as empresas privadas, em 2006, são o maior gerador de emprego para terceiros, dando emprego a um quarto da população activa (cerca de 38 mil pessoas). De notar que de cada 100 pessoas ocupadas pelas empresas privadas, 69 são homens e 31 são mulheres.

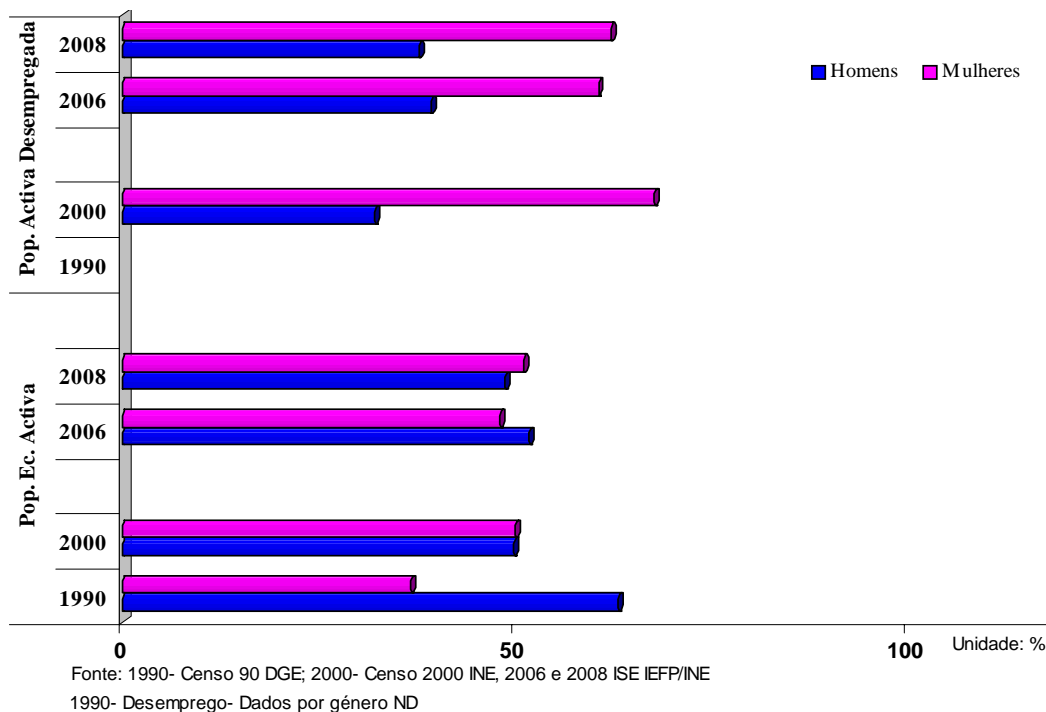
Fruto de diversas acções e medidas, dos últimos anos, levadas a cabo pelas autoridades governamentais, a participação da mulher na actividade económica e na vida cívica tem registado progressos significativos. Contudo, a sociedade cabo-verdiana continua a olhar para mulher com um estatuto inferior ao do homem. Segundo dados do Instituto da Condição Feminina (2003), no período compreendido entre 1990 e 2000, registou-se um aumento da taxa de actividade da população em geral (de 35,7 por cento para 40,4 por cento).

Gráfico 11: Emprego/Desemprego – 1990, 2000, 2006, 2008 – Cabo Verde



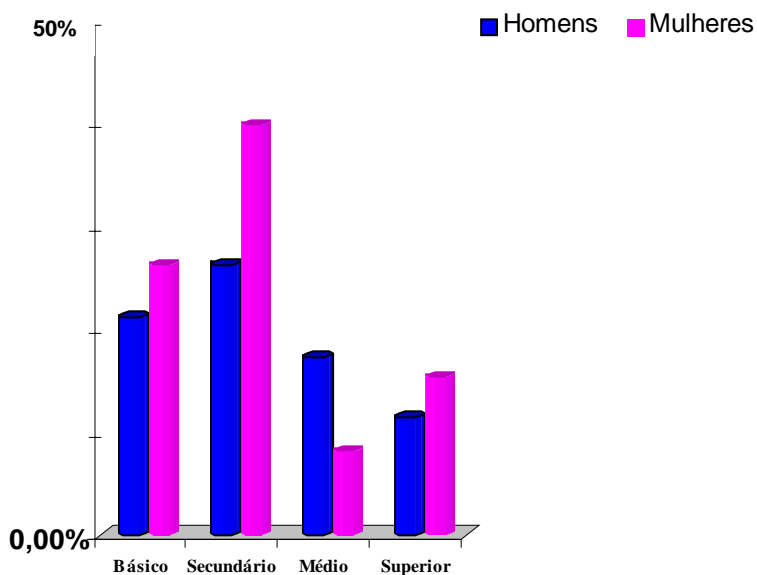
Este aumento está directamente relacionado com a taxa de actividade das mulheres, que passou de 25,0 por cento para 38,6 por cento, enquanto se verificou uma diminuição na taxa de actividade dos homens, de 47,8 por cento para 42,3 por cento. Mas, quanto ao desemprego, as mulheres representavam cerca de 56 por cento do total nacional, evidenciando discriminação. Para cada 100 homens empregados há apenas 84 mulheres empregadas, enquanto para cada 100 homens desempregados há 211 mulheres desempregadas (gráfico 11).

Gráfico 12: Emprego/Desemprego – 1990, 2000, 2006, 2008 – Cabo Verde



Em termos de educação e sua inserção no mercado de trabalho (gráfico 13), verifica-se, ao nível dos cursos médios, que os homens apresentam um maior índice de desemprego.

Gráfico 13: Desemprego por género e nível de educação, 2005 – Cabo Verde



Fonte: INE - Inquérito ao Emprego, 2005

O maior número de mulheres colocadas na administração pública contribui para esta situação. De qualquer modo, esta maior proporção de mulheres na função pública, afasta-as dos lugares de topo das hierarquias e, as que ocupam posições de chefia intermédias, auferem os vencimentos mais baixos (Ramos, 2007). Quanto à análise por actividade económica, verifica-se que as mulheres apresentam uma maior concentração nos sectores da saúde e educação. Relativamente à integração funcional e hierárquica das mulheres, regista-se uma menor representação à medida que se sobe na hierarquia das organizações.

Chegados a este ponto de análise, interessa perceber se o que se passa antes da entrada no mercado de trabalho já incorpora discriminação ou se esta só ocorre após a entrada no mercado de trabalho.

Como se processam as acções de selecção e recrutamento? As mulheres continuam a ser discriminadas ou já se implementou, em Cabo Verde, a descriminação positiva de forma a reduzir o diferencial existente? E, com particular importância, as mulheres estão a ser inseridas nas profissões em que se encontram com pior representação? Ou, no que se refere ao acesso ao emprego, continuam a existir factores de bloqueio para uma igualdade efectiva nas relações entre género?

4 - DIFERENCIAL DE REMUNERAÇÕES POR GÉNERO EM EMPRESAS COM MAIS DE CEM TRABALHADORES – EVIDÊNCIA DE PORTUGAL

4.1 - Caracterização e Estatísticas

Os dados nacionais são inequívocos na persistência do diferencial salarial entre géneros. Mas será que a realidade do mercado de trabalho global se reflecte, em termos médios, ao que se verifica no universo das empresas? Para compreender esta situação, Duarte *et al.* (2008) realizaram um estudo utilizando informação de empresas do sector privado com mais de 100 colaboradores. Todos os colaboradores tinham contratos de trabalho sem termo e a tempo completo.

Os resultados, com base numa amostra de 3.953 colaboradores pertencentes a 44 empresas, divididos por gestores de topo, gestores de nível intermédio, quadros técnicos e por outros colaboradores, divergem dos resultados nacionais, utilizando os dados do

INE. A amostra compreende 2,757 (79.7 por cento) homens e 1,196 (30.3 por cento) mulheres. Com esta série de dados empresa/colaborador analisaram-se as determinantes das diferenças de remuneração entre homens e mulheres em contexto empresarial.

As empresas, com pelo menos com trabalhadores, apresentam uma dinâmica própria que interessa analisar separadamente. Quando se consideram dados de todo o tecido económico, há a tendência para se negligenciar importantes nichos do mercado de trabalho que prosseguem diferentes atitudes e políticas de remuneração. Por norma, as análises reflectem o todo nacional, descurando boas / (diferentes?) práticas, o que, de certa forma, enviesam as análises e conclusões, o que não permite capturar novas abordagens sobre o tema e as suas implicações como modelos a seguir por outras organizações. Ou seja, perde-se o efeito de contágio e de utilização de novas metodologias, por falta de conhecimento destas realidades que se desenvolvem em segmentos particulares do mercado de trabalho. A generalização que daí advém acaba por não reflectir realidades próximas de um verdadeiro mercado interno de trabalho onde a quase totalidade dos colaboradores desenvolve a sua actividade em regime de tempo integral.

Quando se considera a administração pública está a incorrer-se num enviesamento positivo, em relação à mulher. É reconhecido pelos autores do Livro Branco das Relações Laborais – Ministério do Trabalho (2007) que as desigualdades salariais de género são mais marcadas fora da Administração Pública. Centeno e Pereira (2005) mostram que a remuneração média das mulheres na Administração Pública é superior à dos homens.

Surpreendentemente, os resultados de Duarte *et al.* mostram que a remuneração média das mulheres é 2.2 por cento inferior à dos homens.

Quanto aos valores médios totais, a remuneração anual dos gestores de topo é, 1.80 vezes superior à dos gestores de nível intermédio. Estes recebem 2.51 vezes mais do que os técnicos, os quais beneficiam também de remunerações 1.49 vezes mais altas que os colaboradores indiferenciados.

Uma das questões analisadas foi a de saber se a proporção de mulheres nas empresas em análise tinha influência no número de mulheres em lugares de topo e/ou no nível médio de remunerações praticados. Concluiu-se que as mulheres estão

relativamente pouco representadas nos lugares de topo. Somente 7.7 por cento de gestores de topo são mulheres. Contudo, as mulheres representam 41 por cento e 56 por cento de todos os gestores intermédios e técnicos, respectivamente. Curiosamente, as mulheres em funções de topo recebem, em média, mais 4 por cento do que os seus colegas masculinos, ao passo que as mulheres em posições intermédias têm, aproximadamente, menos 12 por cento de remuneração.

Por outro lado, as mulheres do grupo de técnicos apresentam o maior diferencial negativo, de 28 por cento. Ao passo que, as mulheres nas funções hierarquicamente mais baixas ganham mais 4 por cento que os seus colegas masculinos. A nível de gestores intermédios, o diferencial de remuneração entre homens e mulheres é pequeno para os indivíduos com educação superior onde as mulheres são a maioria. Os trabalhadores com mais idade apresentam um perfil semelhante. Ou seja, têm um diferencial pequeno.

Surpreendentemente, as mulheres com menor senioridade ganham mais 36 por cento que seus colegas masculinos. No grupo de técnicos, onde as mulheres têm o maior diferencial negativo (menos 28 por cento), verifica-se que, as mulheres com educação superior, as mais novas e com menos experiência, são as que apresentam um menor diferencial.

A proporção relativa de mulheres nas áreas funcionais não afecta a política de remunerações. No quadro seguinte, é fácil visualizar que não se confirma que uma proporção mais elevada de mulheres nas empresas contribua para uma diminuição geral do nível de remunerações. Também, nas empresas, com maior representação de mulheres, não se encontrou um “tecto de vidro” mais ténue.

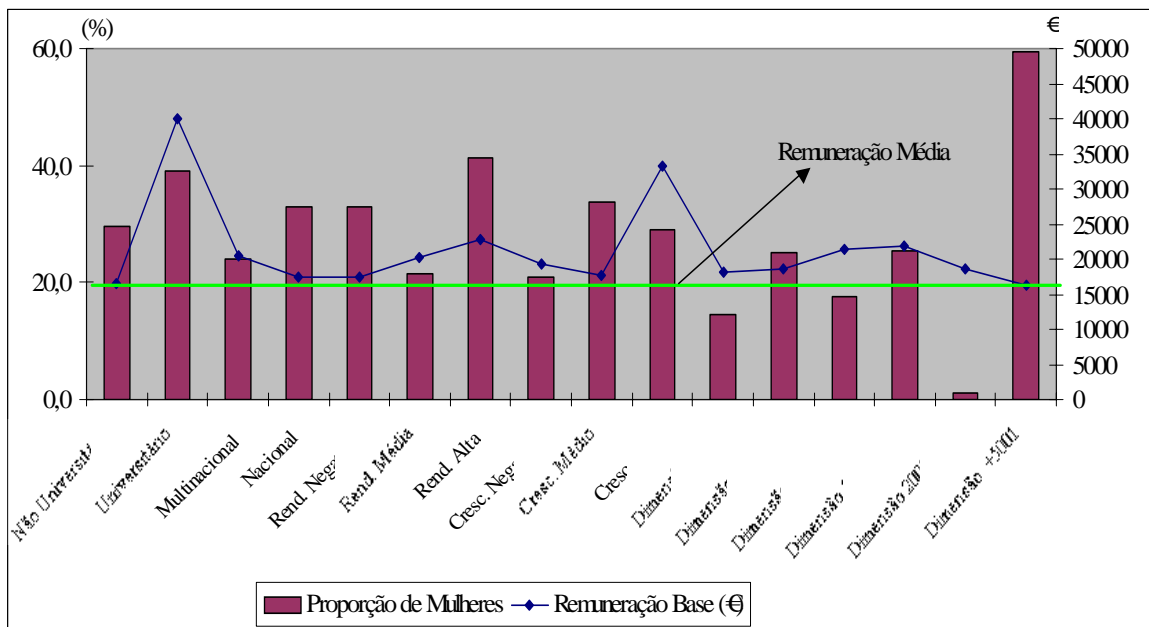
Quadro 1: Variáveis demográficas e padrões de remuneração

	Gestores						Colaboradores					
	Nível de Topo			Nível Intermediário			Técnicos			Administrativos		
	Mulher	Remun.	Diferenc.	Mulher	Remun.	Diferenc.	Mulher	Remun.	Diferenc.	Mulher	Remun.	Diferenc.
	%	Rel. ^a	Remun. ^b	%	Rel. ^a	Remun. ^b	%	Rel. ^a	Remun. ^b	%	Rel. ^a	Remun. ^b
Total	7.7	1.00	0.04	41.00	1.00	-0.12	55.8	1.00	-0.28	25.4	1.00	0.04
Educação												
Não Superior	0.00	0.00	n.a.	15.00	1.00	-0.18	62.30	0.90	-0.31	24.70	1.00	0.04
Superior	8.70	1.00	0.04	32.30	1.00	-0.11	37.40	1.30	-0.04	64.40	1.10	-0.09
Idade												
<30	0.00	0.00	n.a.	0.00	0.00	n.a.	33.30	0.90	0.03	16.70	0.60	0.15
31-40	0.00	0.00	n.a.	36.40	1.00	-0.12	43.30	1.10	-0.17	43.00	1.00	0.07
41-55	16.70	1.10	-0.06	28.60	1.00	-0.10	67.30	0.90	-0.29	22.60	1.10	-0.01
>56	0.00	0.00	n.a.	31.30	1.00	-0.02	14.70	1.30	0.07	29.50	1.00	0.28
Senioridade												
<5	20.00	1.00	-0.32	11.10	1.10	0.36	28.30	1.10	0.13	46.30	0.80	0.29
6-15	0.00	0.00	n.a.	26.20	1.00	-0.10	34.80	1.20	-0.05	21.70	0.90	0.14
16-25	12.50	1.20	0.18	44.80	1.00	-0.09	75.40	0.80	-0.29	24.90	1.10	-0.02
>26	0.00	0.00	n.a.	28.60	0.90	-0.19	36.00	1.10	-0.20	46.90	1.00	0.07

Notas: ^aRelação da remuneração média por categoria demográfica pela remuneração média de cada nível hierárquico. ^bRelação da remuneração média das mulheres pela remuneração média dos homens por categoria demográfica menos um.

Fonte: Duarte, C., Esperança, J., Curto, J. e Santos, M., 2008. Does inequity and segregation subsist in pay policies? The evidence from Portugal. *Proceedings* da Conferência da Academy of Management Annual Meeting, Anaheim, Califórnia

Gráfico 14: Proporção de mulheres versus salários praticados por diversas variáveis



Fonte: Duarte, C., Esperança, J., Curto, J. e Santos, M., 2008. Does inequity and segregation subsist in pay policies? The evidence from Portugal. *Proceedings* da Conferência da Academy of Management Annual Meeting, Anaheim, California

Mesmo nestes sectores com maior representação de mulheres, casos da educação, saúde e do comércio em geral, a maioria dos lugares de topo (e melhor remunerados) são ocupados por homens.

4.2 - Caracterização das Determinantes do Diferencial das Remunerações

A maioria da investigação nesta área é baseada na realidade americana (Bowlin e Renner, 2008; Blau e Kahn, 2007) onde os apoios à criança e actividades de tempos livres são quase inexistentes. Contudo, no espaço europeu, estão difundidas políticas governamentais de apoio à família. Esta diferença reflecte-se nas políticas salariais existentes em cada uma destas regiões.

Após controlo das características do trabalhador, vários estudos confirmam que os salários estão correlacionados com características das empresas, incluindo a dimensão, os lucros, o sector de actividade e a produtividade. Seja qual for a origem da discriminação salarial das mulheres, a análise do diferencial salarial entre géneros com base na teoria do capital humano e centrando-se na produtividade relacionada com

atributos pessoais não explicam, em pleno, a diferenciação existente. Isto é, em parte, devido a restrições em matéria de dados relativos ao desempenho das empresas. Relativamente às determinantes explicativas das políticas salariais prosseguidas pelas empresas, Duarte *et al.* (2008) encontraram os seguintes resultados:

Figura 1: Determinantes do diferencial de remunerações entre géneros. Hipóteses e resultados

	E s p e r a d o	R e s u l t a d o
A U M E N T O	A n t i g u i d a d e	n . d .
	R e n d i b i l i d a d e	R e n d i b i l i d a d e
	C r e s c i m e n t o	n . d .
	E m p r e s a s N a c i o n a i s	n . d .
		D i m e n s ã o
D I M I N U I Ç Ã O		
	D i m e n s ã o	E d u c a ç ã o
	E d u c a ç ã o	I n í c i o d e C a r r e i r a
	I n í c i o d e C a r r e i r a	

Fonte: Elaboração própria

Figura 2: Determinantes do diferencial de remunerações entre géneros.

VARIÁVEIS	Dimensão		Nível Funcional		Área Funcional		Nível de Educação		Idade		Antiguidade		Crescimento das Vendas		Rendibilidade das Vendas		Sector de Actividade		Titularidade Capital	
PROPELSÃO	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Positiva			↑					↑							↑					
	↑			↑		C. Atend		↑		↑		↑					Dist			
Variável de Referência					Adm Geral & Quali												Fin & Telecom		Multinacional	
Negativa		↓			C. Atend.								↓	↓		↓		Quim	Nac	
					IT												Autom Quim	Autom		Nac
					IT															
					Com															
					MKT															
					MKT															

Figuras e letras a negro - Valores estatisticamente significativos

Modelos Tobit estimados por máxima verossimilhança, com recurso ao software econométrico Eviews 5.1.

Sentido das setas indica alargamento ou estreitamento do diferencial salarial entre homens e mulheres por variável em análise

As variáveis de referência, não incluídas na estimação 1, são FADMGER, FQUAL, SFIN e STELEC; na estimação 2 são SECTIND e FGRECHUM

Fonte: Duarte, C., Esperança, J., Curto, J. e Santos, M., 2008. Does inequity and segregation subsist in pay policies? The evidence from Portugal. *Proceedings* da Conferência da Academy of Management Annual Meeting, Anaheim, California

4.3 - Conclusões

Em termos globais os resultados indicam que, embora o diferencial de remuneração entre homens e mulheres não seja significativo, a existência de segregação entre géneros no local de trabalho é uma realidade.

As políticas de conciliação entre a vida familiar/pessoal e a vida profissional, bem como a promoção da maternidade e da paternidade, deverão contribuir para que se ultrapassem esses desequilíbrios. É também importante concretizar estratégias que permitam a eliminação de estereótipos e o aparecimento de uma cultura assente no respeito e na igualdade.

Ultrapassando as dificuldades das redes de conhecimento e de influência, tão características dos mercados internos de trabalho, as mulheres poderão rapidamente transformar esta fraqueza de integração e consolidação no mercado de trabalho, como uma das variáveis para ultrapassar o fenómeno de segregação. Relativamente a esta situação, refira-se que com o crescente envolvimento dos homens em actividades "paternais" (leia-se domésticas e de acompanhamento dos filhos) ficará mais acessível às mulheres o acesso a actividades de *lobbying*.

Chegados a este ponto fica-nos uma intrigante questão, sobre os resultados obtidos por Duarte *et al.* (2008). Sendo as empresas representativas da realidade nacional, como demonstra Duarte *et al.* (2006), o que justifica resultados tão afastados das médias nacionais? Será que as empresas com mais de cem trabalhadores utilizam diferentes critérios na definição das suas políticas de discriminação entre géneros?

É um tema que desperta curiosidade e merece uma análise e investigação mais aprofundada.

5 - A PERSPECTIVA DO GÉNERO NO MERCADO DE TRABALHO COMO REQUISITO DE GOVERNO JUSTO DAS SOCIEDADES - LINHAS DE INVESTIGAÇÃO

5.1 - Objectivos

Recentemente, tem sido dada muita atenção às questões de governação empresarial, em particular, à remuneração de executivos e não executivos (Bowling e Renner, 2008), à diferenciação salarial entre géneros (Blau e Kahn, 2007) e à discriminação (Arulampalam *et al.* 2005). Todavia, tem havido uma excessiva concentração num determinado tipo de instituição – as empresas cotadas no mercado bolsista, geralmente de origem Anglo-Saxónica. Este viés de investigação pode ser justificado tanto pela atenção teórica relativa à separação de propriedade e de controlo e, pela disponibilidade de dados deste tipo de empresas que estão sob o escrutínio de auditorias independentes e obrigatórias.

Recentemente, uma nova corrente de investigação tem enfatizado a importância de outros tipos de instituições, tais como empresas familiares. Anderson e Reeb (2003) constataam que, mesmo entre as empresas cotadas, as empresas familiares americanas superam as de capitais dispersos.

Este estudo procurará colmatar as lacunas encontradas na literatura empírica sobre as diferenças de género nas remunerações praticadas pelas empresas. Sendo Portugal uma economia não anglo-saxónica, de rendimento médio, com uma predominância da propriedade familiar e de empresas do sector dos serviços, é um caso interessante de investigação com potencial para uma extrapolação para economias relacionadas.

Contudo, a comparação com os países anglo-saxónicos, não será descurada. A anterior investigação pelos membros da equipa, Maria Carapeto e Meziane Lasfer, a partir da Cass Business School, Londres, será um importante parâmetro de referência sobre o contexto britânico.

Este estudo basear-se-á nos dados relativos aos colaboradores de cerca de 400 empresas, abrangendo o período de 2002 a 2007.

Os indivíduos estão identificados em executivos, gestores de topo, chefias intermédias, técnicos e administrativos. Os dados contemplam os seguintes sectores de actividade: consumo, automóvel, distribuição, eléctrico, farmacêutico, químico, outras indústrias, serviços e finanças. Esta informação vem complementar os dados provenientes de outras fontes, como sejam o Painel das Famílias das Comunidades Europeias e/ou os Inquérito às Despesas das Famílias. Os dados fornecem informação detalhada sobre as características individuais do colaborador (idade, sexo, educação e antiguidade no actual emprego), a sua remuneração (salário base e incentivos), posição actual (função/cargo, área funcional e nível de autoridade) e algumas características das empresas em que trabalha (dimensão, sector de actividade, tipo de empresa e rentabilidade).

O principal objectivo deste projecto é a identificação das determinantes do diferencial salarial entre géneros existente nas empresas portuguesas utilizando diferentes sub-amostras da base de dados e com abordagens diferenciadas: pretende-se reforçar o conhecimento das determinantes subjacentes às disparidades salariais entre

géneros e contribuir para uma melhor compreensão das práticas e processos através dos quais a discriminação salarial entre géneros é (re) produzida.

Esta abordagem sobre o tecido empresarial português irá, também, analisar a realidade da diferenciação entre géneros nas empresas familiares.

Outra linha de investigação, deste projecto, passa pela análise dos factores chave que originam discriminação entre géneros nos processos de selecção e recrutamento, abordando a questão central sobre a forma de agir do futuro empregador face a uma candidatura a um emprego. Será feito um trabalho sobre as realidades de Portugal, Reino Unido e Cabo Verde.

Em termos de objectivos específicos, pretende-se com esta investigação, a abordagem de temas relativos à problemática da diversidade e das discriminações múltiplas nos planos do Emprego, das Políticas Salariais, do Papel dos Sindicatos, em suma, da Responsabilidade Social dos diversos *stakeholders* tendo como referencial o mercado de trabalho.

Tratar-se-á, nomeadamente, de analisar as disparidades salariais e desigualdades entre género no mercado de trabalho, fenómenos complexos que continuam a ser mal conhecidos, no intuito de identificar pistas de acção específicas e possibilidades de melhorar o actual quadro legislativo.

O projecto estrutura-se em cinco linhas de investigação:

I - A REMUNERAÇÃO DE EXECUTIVOS E O GÉNERO – EVIDÊNCIA DAS EMPRESAS PORTUGUESAS

O diferencial salarial merece sempre o maior interesse, independentemente da abordagem. Apesar da crescente interesse pelo estudo do diferencial salarial entre géneros, em diversos países, em Portugal tem sido produzida reduzida investigação nesta área. O efeito do género na remuneração dos executivos é um dos temas que tem atraído maior atenção. Embora a participação no mercado de trabalho das mulheres Portuguesas esteja entre as mais elevadas da Europa (68,1 por cento como mencionado acima), o número de mulheres no topo das sociedades é, ainda,



raro. Assim, será realizada uma análise do diferencial de remunerações dos gestores executivos entre géneros. Para além da constatação da existência e espessura do “tecto de vidro” a análise permitirá conhecer, para além da segregação, a desfavor das mulheres, qual o nível de discriminação salarial e quais as determinantes que lhes estão associadas.

II - A REMUNERAÇÃO DE NÃO-EXECUTIVOS - EVIDÊNCIA DAS EMPRESAS PORTUGUESAS

Pretende-se investigar se o tecto de vidro existe e se está a estalar em Portugal, nos diversos patamares da estrutura da organização, não se considerando nesta análise o caso particular dos gestores executivos. Neste estudo será analisada uma amostra que exclui os gestores. Como os dados disponíveis incluem diferentes posições (níveis hierárquicos) dos colaboradores nas empresas, é possível realizar uma análise aprofundada sobre o tecto de vidro. As disparidades salariais entre géneros, tanto no salário base como na componente variável, em particular, é um tema central, em políticas de compensação e de investigação que se pretende analisar no contexto Português.

III - DISPARIDADES DE GÉNERO NAS REMUNERAÇÃO. O CASO DAS EMPRESAS FAMILIARES PORTUGUESAS

Estudos recentes mostram a existência de problemas de agência específicos em empresas familiares, o que pode provocar o desalinhamento dos incentivos e a criação de injustiça distributiva. Esta situação sugere a necessidade de modelos empresariais que garantam maior transparência e disponibilização de resultados a entidades independentes. Os problemas de governação e de compensação nas empresas familiares são mais complexos e mais relevante do que pode ser inferido a partir de uma simples interpretação das predições da teoria da agência.

Através da análise de cerca de 150 empresas familiares serão aferidas as metodologias de governação implementadas e as práticas de políticas de compensação, com especial incidência na gestão da sucessão familiar e do



envolvimento de membros da família. Para além da análise transversal será dada uma especial ênfase à importância das disparidades entre os sexos.

IV - O DIFERENCIAL SALARIAL ENTRE GÉNEROS E A PRESENÇA DE SINDICATOS

O grau de desigualdade salarial existente numa empresa é uma determinante importante do desempenho organizacional. Lazear (1989) e Pfeffer (1998) mostram que uma menor desigualdade salarial contribui para a eficiência e rentabilidade, sobretudo quando são necessários maiores níveis de cooperação entre funções da mesma empresa. No contexto da literatura sobre equidade, os sindicatos têm sido largamente chamados de "utópicos", quando reivindicam aumentos salariais comuns e a redução da dispersão salarial (Burks *et al.*, 2007). Este trabalho irá contribuir para o conhecimento sobre remuneração (base e variável) nas empresas portuguesas através da análise empírica da correlação entre a presença sindical e as formas de remuneração e de incentivos.

V - DISCRIMINAÇÃO POR GÉNERO NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO

A procura de um emprego é um dos mais importantes investimentos que os indivíduos fazem no mercado de trabalho (Centeno *et al.*, 2007). Seja quando estão à procura de um emprego alternativo seja, principalmente, quando estão desempregados. Para as empresas, o preenchimento de um posto de trabalho vago é, também, uma das suas maiores prioridades. Ambos os intervenientes no mercado de trabalho esperam que este processo se concretize da forma mais eficiente. A discriminação por género contra as mulheres em situações de emprego/mercado de trabalho é um importante tema para análise. Estudos anteriores, num número significativo de países, mostram que existe discriminação étnica na contratação (Riach e Riach, 2002). Um dos objectivos deste projecto passa por determinar sobre quais as características dos respondentes a anúncios de emprego o empregador dá maior importância. Os resultados podem indicar em que grau a preferência baseada em estatística e a discriminação está presente, o que

fornecerá informação essencial aos decisores políticos para actuar sobre a discriminação entre sexos.

Tanto quanto é do nosso conhecimento, apenas foram realizados dois estudos, tentando separar a discriminação no emprego, conduzido por Weichselbaumer (2004) no mercado austríaco e Magnus e Rooth (2008) na Suécia. Mas nenhum destes estudos se focou especificamente sobre a discriminação determinada pelo género.

Nesta investigação, será aplicado o método da correspondência por teste (CT). A principal vantagem de usar o CT é que este método garante que o investigador conhece as mesmas características dos candidatos em pé de igualdade às do empregador podendo, assim, controlar toda a informação. Caso se tratasse de recolha de dados sem envolvimento directo no processo, esta situação não seria possível.

A abordagem passa por comparar a realidade portuguesa, inglesa e cabo-verdiana. Pretende-se realizar o estudo em simultâneo nos três países de modo a aferir se existem diferentes realidades de discriminação nos processos de recrutamento. A partir destes resultados, será possível concluir se a desigualdade na contratação de mulheres é mais acentuada em Portugal, no Reino Unido ou em Cabo Verde e quais as determinantes que lhe estão subjacentes. Será interessante dar resposta a este tema tão actual, tendo por base diferentes realidades económicas, culturais e geopolíticas.

5.2 – Reflexões Finais

Embora a discussão sobre diversidade já esteja na agenda das empresas portuguesas, os dados apresentados neste trabalho revelam que as estratégias de inclusão eventualmente adoptadas ainda estão longe de promover impactes substanciais sobre as desigualdades observadas no mercado de trabalho. Da análise da revisão de literatura e comparação internacional, acredita-se que os resultados deste projecto forneçam pistas aos decisores portugueses, a nível local, regional e nacional, que fundamentem a revisão e melhoria das políticas de igualdade como desafios e metas a atingir nos próximos anos. Pretende-se que esta investigação estimule os responsáveis das empresas sobre a problemática da

segregação/discriminação entre géneros e seja ponto de reflexão sobre acções que podem e devem ser realizar para promover a igualdade e a diversidade na sua estrutura organizativa.

A oportunidade deste trabalho é bastante actual. Ao sancionar a Lei Lilly Ledbetter pelo Pagamento Igual, na última semana de Janeiro 2009, o Presidente Obama diz ao mercado e à sociedade que não existem cidadãos de segunda categoria no trabalho. Esperemos que a aprovação desta lei não dificulte, ainda mais a contratação de mulheres, facto que a acontecer, seria muito negativo neste momento de recessão.

BIBLIOGRAFIA

- Anderson, R. e Reeb, D.M. 2003. Founding Family Ownership and Firm Performance: Evidence from the S&P 500. *Journal of Finance*, 58: 1301–1329.
- Arulampalam, W., Booth, A. L. e Bryan, M. 2005. Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution. Working paper 2005-25, ISER.
- Blau, F. e Kahn, M. 2007. The Gender Pay Gap: Have Women Gone as Far as They Can? *Academy of Management Perspectives*, 21(1): 7-23.
- Bowles, H. R., Babcock, L. e Lai, L. 2007. Social Incentives for Gender Differences in the Propensity to Initiate Negotiations – Sometimes It Does Hurt To Ask. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 103(1): 84-103.
- Bowlin, W. e Renner, C. 2008. Assessing Gender and Top-Management-Team Pay in S&P Mid-Cap and Small-Cap. *European Journal of Operational Research*, 185: 430-437.
- Burks, S. V., Carpenter, J. P e Verhoogen, E. 2007. Fairness and Freight-Handlers: Local Labour Market Conditions and Wage Fairness Perception in a Trucking Firm. *Industrial and Labour Relations Review*, 60(4): 477-498.
- Centeno, M. e Pereira, M. C. 2005. Caracterização e Determinantes das Remunerações na Administração Pública Em Portugal. *Boletim Económico*, Banco de Portugal: 77-93.
- Centeno, M., Machado, C, e Novo, A. 2007. A Criação e Destruição de emprego em Portugal. *Boletim Económico*, Banco de Portugal: 79-108.
- Comissão do Livro Branco das Relações Laborais. 2007. Livro Branco das Relações Laborais, Ministério do Trabalho e da Segurança Social.
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. 2007. III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010).

- Duarte, C., Esperança, J., Curto, J. e Santos, M. 2008. Does inequity and segregation subsist in pay policies? The evidence from Portugal. Proceedings da Conferência “The Questions we Ask.” - Academy of Management Annual Meeting, Anaheim, California.
- Duarte, C., Esperança, J. e Curto, J. 2006. Determinantes da Remuneração Variável nas Empresas Portuguesas, *Revista Alcance*, UNIVALI, Brasil, 13(3): 329-353.
- EFILWC - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – Fourth European Working Conditions Survey. 2007 <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf> (16-Oct-08).
- Instituto Nacional de Estatística. 2008. Estatísticas do Emprego, 4º trimestre de 2007.
- Instituto da Condição Feminina. 2003. Promover a Igualdade de Género e a Autonomia das Mulheres.
- Lazear, E. 1989. Pay Equality and Industrial Politics. *Journal of Political Economy*, 97(3): 561-580.
- Magnus, C. e Rooth, D. (2008). Is it Your Foreign Name or Foreign Qualifications? An Experimental Study of Ethnic Discrimination in Hiring. IZA Discussion Paper Series, 38.
- Ministério da Qualificação e Emprego. 2008. Estudo/ Diagnóstico sobre o Mercado de Emprego em Cabo Verde.
- Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS). 2009. Emprego, Formação e Trabalho, Dezembro 2008. *Boletim Estatístico*.
- Pfeffer, J. 1998. Six Dangerous Myths About Pay. *Harvard Business Review*, May-June, pp. 109-119.
- Ramos, M. 2007. Women’s Empowerment in Cape Vert: The Role of Education. Proceedings da AEGIS European Conference on African Studies.
- Riach, P. A. e Riach, J. 2002. Field Experiments of Discrimination in the Market Place. *The Econometric Journal*, 112(3): 480-518.
- Weichselbaumer D. 2004. Is It Sex or Personality? The Impact of Sex Stereotypes on Discrimination in Applicant Selection. *Eastern Economic Journal*, 30:159-186.