

UNIVERSIDADE DOS AÇORES



**SALÁRIOS E DESIGUALDADE DE GÉNERO  
EM PORTUGAL**

SOFIA ELISABETE MELO RODRIGUES

MESTRADO EM CIÊNCIAS ECONÓMICAS E EMPRESARIAIS

2016

UNIVERSIDADE DOS AÇORES

Faculdade de Economia e Gestão

Dissertação de Mestrado Em Ciências Económicas e Empresariais



# **SALÁRIOS E DESIGUALDADE DE GÉNERO EM PORTUGAL**

SOFIA ELISABETE MELO RODRIGUES

*Orientador Professor Doutor Fernando Rosa Rodrigues Lopes*

2016

*"É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem,  
somente o trabalho poderá garantir-lhe um independia concreta."*

**Simone de Beauvoir**

## **AGRADECIMENTOS**

Expresso em primeiro lugar a minha sincera gratidão ao Professor Fernando Lopes, por todas as suas orientações, informações, apoio e disponibilidade ao longo de toda esta tese.

Agradeço à minha família, aos meus pais e à minha irmã Raquel que sempre apoiaram e acreditaram no meu esforço.

Agradeço aos meus amigos, de forma especial à Joana que me incentivou a iniciar e terminar esta missão.

Aos meus colegas de trabalho, aos meus amigos do Grupo Pós-Shalom JP11 e aos meus amigos dos Escuteiros que fizeram por manter o sorriso e a força que precisei nas fases mais complicadas.

A todos,

O meu obrigada.

## RESUMO

Em Portugal o emprego feminino tem crescido paulatinamente atingindo uma taxa de atividade feminina com um valor de 48,3% em 2010 e diminuindo para 46,6% em 2014. Os setores de atividade com as taxas de participação mais baixa e mais alta são setor da construção com 9% e da saúde com 87%. É nos setores de serviços como a Educação, Saúde, Pessoal Doméstico, Alojamento e restauração que as mulheres são a maioria da força de trabalho. Mesmo nestes setores o gap salarial bruto entre homens e mulheres tem valores acima da média.

Verificamos que o processo de seleção se verifica ao nível das profissões. Medindo o grau de feminilidade para os nove grupos profissionais dos Quadros de Pessoal constatamos um elevado grau de feminilidade em profissões associadas a atividade do setor terciário. Por exemplo no grupo Pessoal Serviços e Vendedores (69%) , no Pessoal Administrativo (62%) , e nos Especialistas em Profissões Científicas(50%).

A decomposição salarial pelo método de Oaxaca aponta para um nível médio do gap salarial de género de 21%, com uma componente principal atribuível à discriminação salarial de 25%. Conclui-se assim que as mulheres têm hoje em dia um nível de qualificação e experiência que contribui para diminuir o gap salarial mas outros efeitos como os processos de recrutamento e seleção e a promoção dentro das empresas contribuem para um efeito de discriminação salarial líquido extremamente elevado.

Palavras Chave: Discriminação Salarial de género, Decomposição de Oaxaca, Portugal

## **ABSTRACT**

In Portugal the proportion of women among employed workers reached 48,3% in 2010 and decreased to 46% in 2014. This proportion is only 9% in sectors like Construction but reaches a maximum of 87% in the Health sector. In service sectors such as Education, Health, Restaurants and Hotels women are the majority of workers.

However even in this sectors the gender wage gap is above average. The proportion of women among employed workers is also higher in professions such as sales(69%), Administrative jobs(62%) and Scientific Specialists(50%).

The Oaxaca decomposition method used reveals that women skills, education and experience have caught up with male workers and contribute to reduce the gender wage gap. However the discrimination component is very high at 25% revealing that other factors such as selection and pricing in the labor market still have a negative effect on women wages.

Keywords: Gender Wage Gap, Oaxaca decomposition, Portugal

## Índice

Resumo .....	i
<i>Abstrat</i> .....	ii
<b>Capítulo I - Introdução .....</b>	<b>4</b>
1. Introdução.....	4
<b>Capítulo II - Literatura.....</b>	<b>6</b>
2. Revisão de Literatura .....	6
2.1. Determinação salarial.....	6
2.2. A discriminação salarial .....	9
2.3. Discriminação Salarial Feminina.....	10
<b>Capítulo III - Análise de Dados.....</b>	<b>15</b>
3.1 Caracterização dos trabalhadores e salários.....	15
3.2 Salário Médio por Género .....	19
<b>Capítulo IV - Modelos de Discriminação Salarial .....</b>	<b>28</b>
4.1 Resultados do Modelo 1.....	32
4.2 Resultados do Modelo 2.....	34
4.3 Resultados do Modelo 3.....	36
<b>Capítulo V - Discussão de Resultados.....</b>	<b>39</b>
1º Objetivo: Avaliação do gap salarial de género em Portugal.....	40
2º Objetivo: Variação do gap salarial de género no período 2007-2009.....	41
3º Objetivo: Avaliação das diferenças de grau de feminilidade entre sectores e profissões .	41
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>44</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>49</b>
ANEXO I - Resultados obtidos da Regressão do Modelo 1 (Completo).....	49
ANEXO II - Resultados obtidos da Regressão do Modelo 2 (Completo) .....	51
ANEXO III - Resultados obtidos da Regressão do Modelo 3 (Completo).....	56

## ÍNDICE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Taxa de Atividade Feminina 1994-2014 .....	11
Gráfico 2 - Diferença na Taxa de Participação .....	11
Gráfico 3 - Salário Médio por Género .....	20

Gráfico 4 - Grau de Feminilidade por Setor ..... 23  
 Gráfico 5 - Gap Salarial por Sexo e Setor ..... 25  
 Gráfico 6 - Gap vs. Feminilidade por Setor ..... 26  
 Gráfico7 - Grau de Feminilidade por Profissão ..... 27

**INDICE TABELAS**

Tabela 1: Variáveis usadas nas Regressões Salariais ..... 16  
 Tabela2: Estatística Descritiva Salário Médio/Hr, Idade, Educ., Antig. e Exp. .... 17  
 Tabela3: Transformação variáveis numéricas em escalas ordinárias ..... 17  
 Tabela4: Estatística Descritiva Salário Médio por Idade (escala) ..... 17  
 Tabela5: Estatística Descritiva Salário Médio pelo nível de Educação ..... 18  
 Tabela6: Estatística Descritiva Salário Médio por nível de Educação & Idade ..... 18  
 Tabela6.1: Estatística Descritiva Salário Médio por nível de Educação & Antiguidade ..... 19  
 Tabela6.2: Estatística Descritiva Salário Médio por nível de Educação & Antiguidade ..... 19  
 Tabela7: Estatística Descritiva Salário Médio por escalões de Antiguidade ..... 19  
 Tabela8: Salário Médio por Género ..... 20  
 Tabela8.1: Salário Médio por Género (2007) ..... 20  
 Tabela8.2: Salário Médio por Género (2008) ..... 20  
 Tabela8.3: Salário Médio por Género (2009) ..... 20  
 Tabela9: Salário Médio por Género/Idade ..... 21  
 Tabela10: Estatística Descritiva Percentagem Fem nas Empresas consoante a Antig. .... 21  
 Tabela11: Salário Médio por Género/Antiguidade ..... 21  
 Tabela12: Salário Médio por Género/Educação (anos) ..... 22  
 Tabela13: Grau de Feminilidade ..... 23  
 Tabela14: Gap Salarial por Sexo e Setor ..... 24  
 Tabela15: Gap vs Feminilidade por Setor ..... 26  
 Tabela16: Grau de Feminilidade ..... 27

Tabela17: Resultados Obtidos da Regressão do Modelo 1 .....	33
Tabela18: Resultados Obtidos da Regressão do Modelo 1 .....	33
Tabela19: Resultados Obtidos da Regressão do Modelo 1 .....	34
Tabela20: Resultados Obtidos da Regressão do Modelo 2 .....	35
Tabela21: Resultados Obtidos da Regressão do Modelo 2 .....	35
Tabela22: Resultados Obtidos da Regressão do Modelo 2 .....	36
Tabela23: Resultados Obtidos da Regressão do Modelo 3 .....	37
Tabela24: Resultados Obtidos da Regressão do Modelo 3 .....	37
Tabela25: Resultados Obtidos da Regressão do Modelo 3 .....	38
Tabela26: Resultados Obtidos da Regressão do Modelo 3 .....	39
Tabela 27: Comparação GAP Salarial .....	41

#### **INDICE ILUSTRAÇÕES**

Ilustração 1 - Rotina Exploratória .....	58
Ilustração 2 - Global List .....	58
Ilustração 3 - Rotina Regressão .....	59
Ilustração 4 - Rotina Regressão .....	59
Ilustração 5 - Características dos Trabalhadores .....	59
Ilustração 6 - % Feminina por Antiguidade .....	59
Ilustração 7 - Grau de Feminilidade por Empresa .....	60
Ilustração 8 - Salário Médio por Sexo 2007 .....	60
Ilustração 9 - Salário Médio por Sexo 2008 .....	60
Ilustração 10 - Salário Médio por Sexo 2009 .....	60

## Capítulo I - Introdução

### 1. Introdução

Os salários das mulheres em Portugal são entre 79% a 85% dos salários dos homens (Cabral Vieira et al., 2003). A avaliação desta diferença salarial de género difere nos vários estudos realizados em Portugal. A avaliação empírica das diferenças salariais atribuíveis ao género têm-se enquadrado no quadro conceptual geral da teoria do capital humano (Mincer, 1958; Schultz, 1961; Becker, 1975).

A determinação salarial reflete um processo complexo que envolve forças de mercado, negociação, políticas de trabalho, pressões institucionais e mercados imperfeitos. Existem diferenças salariais atribuíveis a diferenças nas qualificações, às características das empresas como por exemplo a sua dimensão, ao setor de atividade que são enquadráveis na teoria do capital humano. As diferenças salariais são também muitas vezes explicadas através do papel da mulher na sociedade, no seu estado civil, no facto de terem filhos ou até em atitudes e predisposições de natureza psicossocial (Eusébio, 2015).

Considerando que as empresas variam as suas necessidades de trabalho poder-se-ia cair no erro de aceitar o facto de que a sua escolha na seleção e recrutamento profissional simplesmente aludia à preferência das diferentes habilidades que homens e mulheres oferecem ao mercado.

Neste trabalho consideramos existir discriminação salarial de género quando dois indivíduos com as mesmas habilitações e experiência profissional realizam a mesma função mas auferem remunerações diferentes. A elaboração deste estudo tem como objetivo principal a reavaliação das diferenças salariais para Portugal, no triénio de 2007 a 2009 tendo por base o *Quadros de Pessoal*.

O corpo deste trabalho inicia-se pelo Capítulo II onde é feita uma Revisão de literatura identificando e discutindo a evolução do quadro conceptual e as metodologias da determinação salarial e gap salarial de género.

No Capítulo III partindo duma amostra retirada dos Quadros de Pessoal, por (Cordeiro, 2015), referente ao triénio 2007 a 2009 identificam-se as variáveis relevantes para o presente estudo e faz-se a caracterização dos trabalhadores. Uma

primeira avaliação das diferenças salariais de género e das variáveis correlacionadas como a antiguidade, experiência e educação é apresentada. Finalmente avaliamos as diferenças de participação no mercado de trabalho por setor e profissão recorrendo ao indicador grau de feminilidade.

O Capítulo IV avalia empiricamente o gap salarial de género no âmbito do quadro conceptual identificado no Capítulo II e estima três modelos econométricos. O Modelo 1 engloba a totalidade da amostra evidenciando as alterações ao longo do período em estudo, o Modelo 2 estima duas equações de determinação salarial para o sexo masculino e feminino. Finalmente o Modelo 3 utiliza a metodologia definida por Oaxaca para decompor as diferenças salariais de género numa componente atribuível às diferenças nas características dos trabalhadores e uma segunda componente atribuível à discriminação salarial seja através da atribuição de valor/preço diferente seja através do processo de seleção e recrutamento.

Em ultimo lugar no Capítulo V apresenta uma discussão de resultados e as principais conclusões desta tese.