

Disparidades Salariais numa Perspetiva de Género: Um Estudo  
sobre a Liderança de Topo e o Trabalho Altamente Qualificado  
em Portugal

**Sara Leandra Gomes Freire**

Orientadora: Professora Doutora Fátima Assunção

Coorientador: Professor Doutor Pedro Goulart

Dissertação de Mestrado  
Sociologia das Organizações e do Trabalho

*Lisboa*  
*2021*

[WWW.ISCSP.U LISBOA.PT](http://WWW.ISCSP.U LISBOA.PT)

# Disparidades Salariais numa Perspetiva de Género: Um Estudo sobre a Liderança de Topo e o Trabalho Altamente Qualificado em Portugal

**Sara Leandra Gomes Freire**

*Orientadora:* Professora Doutora Fátima Assunção

*Coorientador:* Professor Doutor Pedro Goulart

Dissertação para obtenção de grau de Mestre  
Em Sociologia das Organizações e do Trabalho

## **Júri:**

### **Presidente:**

- Doutora Maria da Luz Ramos, Professora Auxiliar do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa;

### **Vogais:**

- Doutora Lara Patrício de Moura Tavares, Professora Auxiliar do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa;

- Doutora Fátima Maria de Jesus Assunção, Professora Auxiliar do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, na qualidade de Orientadora;

- Doutor Bernardo Marques Soares da Cruz Coelho, Professor Auxiliar Convidado do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa.

*Lisboa*  
*2021*

## Agradecimentos

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer aos profissionais do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança social pelo fornecimento dos dados e pela disponibilidade que demonstraram em ajudar-me ao longo de todo o processo.

À minha orientadora, a professora Doutora Fátima Assunção, deixo o meu especial agradecimento primeiramente por ter concordado em orientar-me neste desafio, ainda toda a ajuda e incentivo que me deu durante todo o processo de realização da dissertação, nunca me deixou desistir, acreditando sempre que eu era capaz, mesmo quando eu própria não o acreditava, agradecer ainda pela sua paciência e palavras de incentivo.

Ao meu coorientador, professor Doutor Pedro Goulart também um especial agradecimento por ter aceite o desafio de ser meu coorientador, ainda pela disponibilidade que sempre demonstrou para me ajudar, pelo incentivo, e as palavras de força que sempre me deu nas nossas reuniões.

Aos meus pais Adelaide e Carlos e à minha irmã Catarina, agradeço por me terem possibilitado e incentivado a realizar este mestrado, e ainda por me motivarem a não desistir deste objetivo ao qual me propus, e que apesar de ter demorado mais um pouco a concluir, saio com a certeza de que apesar de o caminho nem sempre ter sido fácil, foi um caminho cheio de aprendizagens.

Agradeço ainda às minhas melhores amigas Ana Cláudia, Cláudia Raimundo, Joana Filomeno, que sempre me incentivaram e deram força durante este processo, fazendo-me ver que era capaz, motivando-me nos momentos mais difíceis e não me deixando desistir em nenhum momento.

Por fim, agradeço a todos/as os/as que não mencionei, mas que de alguma forma em algum momento deste processo me ajudaram.

## Índice

Agradecimentos .....	II
Índice .....	III
Siglas .....	V
Índice de Figuras: .....	VI
Índice de Quadros: .....	VI
Índice de Tabelas: .....	VI
1. Introdução.....	1
2. Género e desigualdades no trabalho pago e não pago .....	4
2.1 O conceito de género .....	4
2.2 Desigualdades de género no trabalho pago e não pago .....	5
2.3 Divisão sexual do trabalho e segregação profissional .....	11
3. Disparidades salariais entre homens e mulheres .....	13
3.1. Breve contextualização do panorama internacional .....	13
3.2 A Situação Portuguesa .....	16
3.3. A explicação das disparidades salariais entre homens e mulheres .....	18
4. Metodologia.....	22
4.1 Estratégia de Investigação.....	22
4.2 Modelo de análise .....	22
4.3 Análise secundária e fonte dos dados .....	25
4.4 Análise de dados .....	26
5. Aplicação ao caso português nos anos de 2010 e 2015.....	30
5.1 Estatísticas descritivas .....	30
5.2 Os resultados das regressões .....	34
5.3 Discriminação de género medida pelo método Oaxaca.....	42
6. Conclusão .....	45

Referências Bibliográficas.....	47
Anexos.....	55
Anexo I – Motivo das horas normais não remuneradas nos Quadros de Pessoal.....	55
Apêndices – Resultados complementares da análise.....	56

## **Siglas**

MTSSS – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

QP – Quadros de Pessoal

GEP – Gabinete de Estratégia e Planeamento

EU – União Europeia

ONU – Organização das Nações Unidas

OIT – Organização Internacional do Trabalho

CPP – Classificação Portuguesa das Profissões

INE – Instituto Nacional de Estatística

CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

FMI – Fundo Monetário Internacional

BCE – Banco Central Europeu

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

## **Índice de Figuras:**

Figura 1- Modelo de análise .....	24
-----------------------------------	----

## **Índice de Quadros:**

Quadro 1- Operacionalização dos conceitos .....	25
---	----

Quadro 2- Planeamento das regressões.....	27
---	----

## **Índice de Tabelas:**

Tabela 1- População ativa: % total das categorias e por sexo. Fonte: Pordata.....	7
---	---

## 1. Introdução

A opção pelo estudo das disparidades salariais entre homens e mulheres para a presente dissertação de mestrado prende-se com o facto de este ser um assunto que há muito vem despertando preocupação não só no contexto europeu, mas também nacional.

A nível europeu, as questões da igualdade de género remontam ao tratado de Roma de 1957, altura em que surge o princípio da igual remuneração para trabalho igual de forma a acabar com a disparidade salarial entre homens e mulheres (UE, 2016, p. 13). Desde então têm sido adotadas várias estratégias. Mais recentemente, foi lançada a estratégia para a igualdade de género 2020-2025, que consagra o combate às disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres como uma das suas prioridades para a construção de uma economia assente na igualdade de género (Comissão Europeia, 2020).

Em Portugal, a temática das disparidades salariais entre homens e mulheres tem sido alvo de maior atenção dos/as investigadores/as nos últimos 30 anos (Ribeiro & Hill, 1996, p. 2). De acordo com as estatísticas oficiais, em 2018 – último ano com dados disponíveis –, a disparidade salarial na UE situava-se nos 15%, registando-se, em Portugal, uma disparidade mais baixa de 8,9% (Eurostat, 2020).

Vários estudos nacionais e internacionais apontam para que estas disparidades salariais sejam mais acentuadas nos ganhos salariais médios comparativamente ao salário base <sup>1</sup> (Cantante, 2014; Ferreira, 2010; Grund, 2015; Marques & Ferreira, 2015; Perista, 2004). Simultaneamente, constata-se que as diferenças salariais entre homens e mulheres são mais acentuadas nos grupos profissionais mais escolarizados (Casaca & Parista, 2017; Perista, 2004; Torres et al., 2018). Por exemplo, no estudo desenvolvido por Cantante (2014) sobre os ganhos salariais em 2009, observou-se que nos 1% mais bem pagos, as mulheres pertencentes aos/às representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos ganhavam em média 5339,4 euros, claramente abaixo do valor para os homens na mesma posição, que era de 8088,9 euros. Isto significa que, em média, as mulheres ganham menos 34% que os homens. Por sua vez, as mulheres no grupo dos/as especialistas das profissões intelectuais e científicas ganhavam, em média, 4649,8 euros, ficando abaixo do valor para os homens, que auferiam, em média, 6905,2 euros, ou seja, as mulheres ganham menos

---

<sup>1</sup> “Somatório das remunerações base com os prémios e subsídios regulares e as remunerações por horas suplementares” (GEP, Séries cronológicas, 2017, p. 49)

33% que os homens (Cantante, 2014, p. 12). Perante a crescente escolarização das mulheres portuguesas, que em 2019 representavam 54,1% dos/as matriculados/as no ensino superior e, em 2020, constituíam já 61,3% do total da população com ensino superior (Pordata, 2020), torna-se fundamental investigar esta disparidade, tanto mais que as mulheres escasseiam nos cargos de liderança de topo das organizações.

A presente investigação incide, precisamente, sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres em dois grupos da Classificação Portuguesa das Profissões (2010) a um dígito que estão particularmente bem posicionados, ora no acesso ao poder, ora ao nível das suas qualificações, a saber: os/as “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos” e os/as “especialistas das atividades intelectuais e científicas”. A análise terá por base os dados dos Quadros de Pessoal (QP), como se explicará mais à frente.

Paralelamente, importa analisar se a desigual repartição das responsabilidades domésticas e familiares, particularmente quando há filhos/as, está relacionada com esta disparidade. Os estudos revelam que, com os/as filhos/as, os/as trabalhadores/as sofrem uma maior desigualdade salarial, sendo as mulheres quem mais se ausenta devido à licença parental (Grund, 2015, p. 122). Convém referir que o facto de as mulheres exercerem uma atividade profissional não explica a quebra da natalidade, na medida em que existem outros fatores que influenciam esse fenómeno, como os “recursos financeiros, apoios institucionais, contextos sociais e familiares de vida, constrangimentos legais” (Torres, 2014, p. 53).

Deste modo, considerou-se que também seria pertinente explorar as implicações do género nas remunerações dos indivíduos tendo em conta a sua participação na prestação de cuidados a familiares, que neste estudo será abordada a partir de um dos motivos identificados nos QP- Parentalidade. Pretendemos desta forma perceber em que medida a ausência por cuidados a familiares tem implicações nos salários de homens e mulheres, mesmo sendo estas ausências justificadas. Na documentação relativa aos QP, este motivo é denominado de parentalidade, embora inclua a assistência a membros do agregado familiar em geral e não apenas a filhos/as desde que esta assistência corresponda a um tipo de proteção não remunerado pela entidade - e. g. licenças, dispensas da prestação de trabalho, entre outros (GEP, 2017).

Com base nestes pressupostos, formulou-se a seguinte pergunta de partida: De que forma as desigualdades de género se repercutem nas remunerações dos/as líderes de topo e dos/as

profissionais altamente qualificados/as em Portugal? Como objetivo geral, pretende-se analisar a expressão das disparidades salariais entre homens e mulheres nos dois grupos mais bem remunerados da Classificação Portuguesa das Profissões/2010 a um dígito<sup>2</sup>. No que refere aos objetivos específicos, pretende-se: a) comparar a remuneração mensal base e os ganhos salariais por sexo nestes dois grupos em 2010 e 2015 tendo por base os dados dos Quadros de Pessoal; b) identificar a influência da prestação de cuidados a familiares sobre a remuneração de homens e mulheres nos dois primeiros grandes grupos da Classificação Portuguesa das Profissões (CPP 2010). A opção pelo estudo do ano de 2010 prende-se com o facto de não existirem dados anteriores para a prestação de cuidados a familiares, no que se refere ao ano de 2015, a decisão prende-se com o facto de ser este o último ano disponível em 2016 altura em que iniciamos a análise.

A presente dissertação encontra-se dividida em seis capítulos, além da introdução e conclusão. Começa-se por discutir o conceito de género, as desigualdades de género no trabalho pago e não pago, e o fenómeno da segregação profissional. Em seguida, discute-se a questão das desigualdades salariais tendo por base análise de perspetivas teóricas que têm inspirado vários autores/as na explicação das desigualdades salarias. No quarto capítulo, apresenta-se o desenho de pesquisa. Trata-se de uma investigação quantitativa que assenta na análise secundária dos dados dos QP com recurso ao método de Oaxaca, que tem sido amplamente utilizado neste tipo de estudos. Posteriormente, apresenta-se a análise e a discussão dos resultados. A dissertação encerra com as principais conclusões retiradas ao longo desta investigação.

---

<sup>2</sup> Classificação Portuguesa das Profissões (2010), disponível em: [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_publicacoes&PUBLICACOESpub\\_boui=107961853&PUBLICACOESmodo=2&xlang=pt](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=107961853&PUBLICACOESmodo=2&xlang=pt)

## 2. Género e desigualdades no trabalho pago e não pago

### 2.1 O conceito de género

Desde o nascimento a criança é tratada de acordo com o seu sexo – “estado biológico de se ser homem ou mulher” (Hurst, 2004; Kimmel, 2000; Marques & Ferreira, 2015) –, sendo-lhe inculcidos “valores, símbolos, normas culturais” durante o processo de socialização (Kalantari, 2012, p. 246). Desta forma, a criança tende a desenvolver comportamentos específicos tendo em conta o género que lhe é atribuído (Reskin and Hartmann, 1986 *apud* Kalantari, 2012, p. 249). Quer isto dizer, que homens e mulheres não nascem necessariamente diferentes, mas tornam-se diferentes ao longo do processo de socialização (Kimmel, 2000, p. 3). Assim, como nos diz Simone de Beauvoir na sua obra *O Segundo Sexo*, “não nascemos mulher tornamo-nos mulher” (Núncio, 2008, p. 23), ou seja, existe uma influência cultural e social nas representações sociais que são feitas dos homens e das mulheres (Núncio, 2008, p. 23).

Pode, assim, dizer-se que por género se entende a “elaboração cultural do sexo” (Dias, 2015, p. 78), ou seja, “são os comportamentos e expectativas socialmente apreendidos a propósito de ambos os sexos” (Dias, 2015, p. 78). Ou, ainda, como nos diz Connell (2009), “o género diz respeito à forma como a sociedade humana lida com os corpos humanos, e as muitas consequências desse "lidar" nas nossas vidas pessoais e destino coletivo” (Connell, 2009, pp. 9-10). Desta forma, podemos dizer que o “género é uma categoria social que estabelece as nossas possibilidades de vida e orienta as relações sociais” (Dias, 2015, p. 78), enquadrando cada um/a nos seus papéis de género (Kalantari, 2012, pp. 248-249). No entanto, ainda que ser-se homem ou mulher seja uma construção social, não devemos encarar a feminilidade e masculinidade como resultado apenas de uma imposição exterior. As masculinidades e as feminilidades são também construídas pelas pessoas que “reivindicam um lugar na ordem de género ou respondem ao lugar que lhes foi atribuído” (Connell, 2009, p. 4).

## 2.2 Desigualdades de género no trabalho pago e não pago

Apesar de as mulheres terem, desde sempre, realizado tarefas exteriores ao lar, dando um importante contributo no desempenho de tarefas nas fábricas e nos campos, continuam a ser vistas como donas de casa e mães (Torres, 2004, p. 9). O facto de haver períodos em que as atividades das mulheres eram maioritariamente concretizadas no espaço privado, não só no cuidado a dependentes, mas também na agricultura, levou a uma secundarização dos papéis das mulheres em relação aos homens. Este fenómeno contribuiu para a organização das sociedades segundo uma lógica patriarcal. Com o tempo, as mulheres começaram a integrar-se em algumas atividades produtivas. No entanto, essas eram muito segregadas e mal remuneradas (Núncio, 2008, p. 40). Ainda assim, o facto de as mulheres passarem a integrar o mercado de trabalho revelou-se importante não só porque veio ajudar nas finanças familiares, mas também porque permitiu que as mulheres desenvolvessem a sua identidade social e as suas relações sociais (Torres, Marques, & Maciel, 2011, p. 13).

Desta forma, pode dizer-se que existe uma divisão sexual do trabalho, ou seja, uma “diferenciação dos papéis sociais em função do género” que deriva da oposição entre as tradicionais esferas pública e privada (Núncio, 2008, p. 37), ou por outras palavras, entre o trabalho pago e trabalho não pago. Considerada importante nesta divisão, a industrialização que se deu na Europa entre o séc. XVIII e XX, foi não só promotora da separação entre o espaço de trabalho (homem) e o espaço da família (mulher), mas também procedeu à definição dos papéis femininos e masculinos atribuindo-lhes diferente valor económico e social (Núncio, 2008, p. 39). Esta divisão, que tinha como princípios a separação e a hierarquia (Kergoat, 2004, p. 36), pretendia fazer a repartição das tarefas por homens e mulheres, consoante aquilo que se considera ser o mais indicado para cada um/a nas sociedades em que se encontram (Ryle, 2016, p. 323). Para tal, são transmitidos através da socialização os comportamentos que homens e mulheres devem ter e qual o seu lugar na sociedade. Assim, e no seguimento do pensamento de Parsons, a mulher teria um papel expressivo, sendo sua responsabilidade cuidar das crianças (Ryle, 2016, p. 324) e dependentes e ainda desempenhar as tarefas domésticas. Os homens, por outro lado, teriam um papel mais instrumental (Casaca, 2009; Cerdeira, 2009), cabendo-lhes ser o sustento da família (Casaca, 2009, p. 7). Posto isto, a mulher pertenceria à esfera privada e o homem à esfera pública (Núncio, 2008, p. 28). Ainda que com o decorrer do tempo o modelo familiar patriarcal tenha deixado de ser dominante (Vários, 2013, p. 363), devido à entrada

massiva das mulheres no mercado de trabalho, a divisão sexual do trabalho mantém-se, cabendo maioritariamente às mulheres a tarefa de cuidar dos/as dependentes e das lides domésticas.

Apesar das desigualdades de género serem um fenómeno antigo, só nas últimas décadas se evidenciou um maior interesse pelo tema. Tal deve-se principalmente à intensa feminização do mercado de trabalho, que se deu na Europa por volta dos anos 60 e em Portugal de forma mais intensa depois de 1974 (Torres, 2004, p. 144). Esta massificação deveu-se em grande medida a fatores económicos e sociais (Kalantari, 2012; Vicente, 2013). O desenvolvimento da indústria, do sector dos serviços e ainda das novas tecnologias conduziram a mudanças nas organizações e melhorias nas condições de trabalho das mulheres (Mitter, 1997, p. 105). Em Portugal, a Guerra Colonial que se deu entre 1961 e 1974, e a conseqüente partida de muitos homens para a guerra, criou a possibilidade de as mulheres portuguesas mais escolarizadas entrarem no mercado de trabalho como funcionárias públicas, professoras e também como funcionárias nas empresas. Posteriormente, com o 25 de Abril dá-se um reforço das “ideologias de independência e autonomia das mulheres” (Torres, 2004, p. 47), com estas a aumentarem o seu nível de habilitações e a entrarem de forma crescente em profissões que, por tradição, eram ocupadas pelos homens (Blau & Kahn, 2000; Brynin & Perales, 2016; Duarte, Esperança, Curto & Santos, 2010). Em finais do Séc. XX chegam, embora em número reduzido, aos cargos de liderança (Vicente, 2013, p. 7). Algumas alterações na legislação referente aos salários, que pretendiam promover uma maior igualdade salarial entre homens e mulheres, propiciaram a criação de mais emprego para as mulheres (Vicente, 2013, p. 2). De entre essas mudanças encontra-se a instituição da lei da igualdade<sup>3</sup>, que torna obrigatório o pagamento de um salário igual para trabalho igual (Ferreira, 2010, p. 139) e a implementação do salário mínimo nacional (Ferreira, 2010, p. 147). Os movimentos feministas (Torres, 2004, p.145) tiveram também nesta fase bastante impacto, principalmente na segunda vaga, altura em que o principal objetivo era alcançar a igualdade entre homens e mulheres no “trabalho, emprego, reprodução e planeamento familiar” (Núncio, 2008, p. 30).

---

<sup>3</sup> Atualmente, na constituição o art 59º/1-a (direitos dos trabalhadores) estabelece que “todos os trabalhadores, sem distinção (...) sexo (...) têm direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna” (Constituição da República Portuguesa, 2014, p. 29).

Atualmente, Portugal, quando comparado à restante Europa ocidental é um dos países onde as mulheres trabalham mais horas (Cantante, 2014; González, Santos & Santos, 2007; Torres, 2004; Torres et al., 2011; Vieira, Cardoso & Portela, 2005), não só na sua atividade profissional, mas também nas tarefas domésticas. Ainda que esta sobrecarga das mulheres aconteça na maioria dos países, em Portugal, a persistência dos padrões tradicionais nas famílias faz com que a sobrecarga seja mais acentuada (Torres, 2004, p. 146). O facto de as mulheres continuarem a ser associadas ao papel de cuidadoras, sendo responsáveis pela casa e pelas pessoas dependentes (Acker, 2009; Casaca, 2009; Duarte et al., 2010; Hurst, 2004; Kalantari, 2012; Torres et al., 2011; Torres, 2004) demonstra a persistência de desigualdades de género.

Cada vez mais presentes no mercado de trabalho, as mulheres são hoje quase metade da população ativa em Portugal (ver tabela 1).

Tabela 1: População ativa por sexo em Portugal em 2019

Anos	Sexo					
	Masculino		Feminino		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>2010</b>	2.847,1	51,9	2.642,6	48,1	5.489,7	100,0
<b>2015</b>	2.657,3	51,1	2.537,8	48,8	5.195,2	100,0
<b>2019</b>	2.658,3	50,6	2.594,3	49,4	5.252,6	100,0

Fonte: Pordata, 2020

Tal como os homens também as mulheres exercem principalmente atividades profissionais a tempo inteiro, o que origina novos desafios para ambos os grupos no que diz respeito ao espaço familiar e profissional. Homens e mulheres passam, assim, a ter necessidade de articular a vida familiar e a vida profissional no seu dia-a-dia (Ferreira. M, 2015, p. 18). Em função disso, os homens começam a ter um papel mais ativo nas atividades familiares (Perista, Cardoso, Brázia, Abrantes & Perista, 2016, pp. 58-95). De forma a promover essa maior participação dos homens, têm ocorrido ao longo dos anos diversas alterações ao nível da legislação. Desde a implementação da constituição de 1976 que se tem estabelecido medidas relativas ao direito à igualdade entre homens e mulheres, dentro disso enquadram-se as questões relacionadas com as licenças parentais. Se, nos primeiros anos, as leis estabelecidas se focavam na proteção dos direitos das mães, com a Lei n.º 142/99, de 31 de agosto, começou a considerar-se o direito dos pais tendo sido estabelecido o direito a uma licença por paternidade de 5 dias uteis depois do nascimento e 15 dias consecutivos de licença parental opcionais. Com a Lei nº 35/2004, de 29 de julho, a licença de paternidade torna-se obrigatória (Cunha, Atalaia, & Wall,

2016, pp. 6-11). Em 2009, com a “revisão do Código do Trabalho, surge um novo conceito, a parentalidade que vem substituir o conceito de proteção da maternidade e da paternidade, dando origem à licença por paternidade obrigatória” (Vários, 2013, pp. 363-364). Com esta nova definição “mantem-se os direitos dos pais (10 dias obrigatórios de licença mais 10 facultativos) e mães (42 dias obrigatórios pós-parto)” e é criada a possibilidade de os progenitores partilharem a licença parental inicial de 120 dias a 100% ou 150 dias a 80% (Cunha et al., 2016, pp. 6-11). Mais recentemente foi aprovada a Lei n.º90/2019, de 4 de setembro, na qual é estabelecido que a licença exclusiva do pai passa para 20 dias úteis obrigatórios e os dias úteis facultativos baixam para 5 dias (Lei no 90/2019 de 4 Setembro do Diário da República Eletrónico, 2019).

Apesar das alterações na legislação, e de tanto homens como mulheres valorizarem de igual forma a família e o trabalho (Torres, 2014, p. 54), estudos recentes mostram que a participação dos homens na prestação de cuidados a familiares (crianças, idosos/as ou pessoas com deficiência) e nas tarefas domésticas mantém-se reduzida, sendo as mulheres quem mais tempo despende na realização deste tipo de tarefa (Blau & Kahn, 2000; Perista et al, 2016; Torres et al., 2018). Tal acontece porque, apesar das mudanças verificadas na legislação e da entrada a tempo inteiro das mulheres no mercado de trabalho, continua a existir um grande tradicionalismo associado ao espaço familiar, que coloca as mulheres como responsáveis pelo lar e dependentes (Núncio, 2008, p. 24). Os homens, por outro lado, continuam a estar muito associados ao mundo do trabalho remunerado, o que leva a que as entidades empregadoras esperem que estes, aquando da paternidade, trabalhem mais horas de forma a serem o sustento da família (Torres, 2014, p. 65). Este estereótipo condiciona o gozo da licença parental pelos homens. Segundo dados disponibilizados pela CITE apenas uma minoria de 34,1% dos homens usufruiu da licença de parentalidade inicial partilhada de 120/150 dias em 2016 (CITE, s.d.). Por sua vez, as mulheres deparam-se com dificuldades em articular o trabalho pago com o trabalho não pago (Lima & Neves, 2011; Torres, 2004). Os empregos a tempo inteiro, as tarefas ligadas ao espaço doméstico e ainda a prestação de cuidados a dependentes, tornam necessária a existência de apoios à parentalidade e ainda à primeira e segunda infância (Torres, 2014, p. 70). Para ter uma atividade profissional a tempo inteiro, as mulheres recorrem a soluções para cuidar dos/as dependentes, que podem passar pela ajuda de familiares e outras pessoas próximas ou por serviços de apoio social prestados tanto a nível público como privado, de que são exemplo as creches, amas, jardins de infância, centros de atividades de tempos livres, baby-sitters, lares, entre outros (Lima & Neves, 2011 p.36). Apesar dos progressos registados nesta

matéria em Portugal, importa considerar o exemplo de países, como a Dinamarca, Finlândia, Noruega, França, Bélgica (Torres, 2004, p. 31) e Suécia, onde existe um “grande sistema de bem-estar e políticas ativas para ajudar os homens e mulheres a conjugar trabalho e família” (Magnusson, 2016, p. 42).

Dadas as circunstâncias descritas acima, as mulheres portuguesas veem-se, por vezes, forçadas a optar por horários reduzidos, cargos com menos poder, a faltar ou até a renunciar ao trabalho ou à criação de uma família em situações mais extremas (Casaca, 2009; Torres, 2004). Os trabalhos mais flexíveis são muitas vezes vistos como uma solução, pois proporcionam às mulheres a possibilidade de conciliarem a dupla jornada que muitas vezes está sob a sua alçada. Essa flexibilidade pode, no entanto, levar a que estas tenham uma menor experiência profissional do que os homens, o que, por sua vez, pode fazer com que sejam preteridas nos cargos de liderança (Vicente, 2013, p. 9). Segundo Acker (2006), o trabalho a tempo parcial e as políticas de prestação de apoio à família, ainda usados maioritariamente pelas mulheres, podem reforçar o modelo masculino nas organizações e, conseqüentemente, acentuar as desigualdades de género nestes espaços (Acker, 2006, p. 457). De referir que o trabalho a tempo parcial pode acarretar consigo um conjunto de consequência a longo prazo, dentre elas o facto de poder limitar não só a “autonomia, mas também a independência financeira e económica das mulheres; limitar a sua capacidade de concretização de projetos individuais; criar desigualdades ao nível da remuneração entre mulheres e homens penalizadoras para as mulheres” (Torres et al., 2018, p. 135). Em função disto, muitas mulheres acabam por abdicar do projeto de terem filhos/as para não serem prejudicadas a nível profissional e salarial devido à maternidade (Casaca, 2009; Torres, 2004; Vicente, 2013). Por outro lado, existem aquelas que pretendem ter filhos/as, mas que adiam esse momento, não só devido à tendência atual para prolongar os estudos, mas também por questões profissionais (Torres, 2014, p. 57). A este respeito, refira-se que a constituição de família tem efeitos negativos nos salários das mulheres, contrariamente ao que acontece com os homens (Magnusson, 2016, p. 41).

Paralelamente, constata-se que os estereótipos de género associados à divisão sexual do trabalho influenciam as “preferências dos/as empregadores/as; colegas ou clientes” (Cardoso, Guimarães & Portugal, 2016, p.11; Vieira et al., 2005, p.1). Na hora de contratar, as entidades empregadoras tendem a escolher pessoas que preenchem os requisitos pretendidos, discriminando determinados indivíduos em relação a outros/as (Ruiz, Gómez & Narváez, 2004; Vieira et al., 2005) e o género está entre os critérios considerados relevantes neste processo

(Acker, 2006, p. 449). Encaradas como mão-de-obra com valor inferior e custo elevado (Casaca, 2009; Merluzzi, 2015), as mulheres encontram, muitas vezes, alguma resistência por parte das entidades empregadoras no que toca à sua contratação. A associação de custos à maternidade pode levar as organizações a retraírem os seus investimentos na formação inicial das mulheres (Blau & Kahn, 2000; Cardoso et al., 2016). Este receio deve-se à persistente crença de que as mulheres não estão suficientemente comprometidas com a sua carreira. Desta forma, as mulheres veem reduzidas as suas possibilidades de progresso profissional, uma vez que as entidades empregadoras procuram indivíduos “sem encargos, totalmente dedicados ao trabalho e que não têm à sua responsabilidade crianças e exigências familiares” (Acker, 2009, p. 206). Por essa razão, o número de mulheres em cargos de liderança é ainda reduzido, apesar de estarem em maioria no ensino superior, onde a sua presença tem sido crescente desde 1971 (Rebelo, 2002, p. 19).

De forma a conseguirem ver reconhecido o seu trabalho pelas entidades empregadoras, as mulheres viram na formação académica uma forma de se afirmarem (González et al., 2007, p. 14). No entanto, ainda que a educação se tenha revelado fundamental na vida profissional das mulheres, levando inclusive a uma redução das desigualdades de género, verifica-se que as mulheres continuam a enfrentar desigualdades no acesso ao mercado de trabalho. Estas desigualdades persistem quando já estão inseridas no mercado de trabalho, com os homens a terem mais facilmente acesso aos cargos com uma remuneração superior (Duarte et al., 2010, p. 443). Assim, e ainda que em muitos casos homens e mulheres possuam as mesmas qualificações, existe uma tendência para se valorizar o trabalho de cada um destes grupos de forma diferente (Casaca, 2009, p. 17). Como se referiu acima, as mulheres tendem a ser encaradas como trabalhadoras com família, enquanto os homens são vistos apenas como trabalhadores (Torres, 2004, p. 148). Aos homens atribuem-se, ainda, características, como a “força, agressividade e competitividade” (Acker, 2009, p. 208). As mulheres, pelo contrário, tendem a ser representadas como não tendo características de líder (Acker, 2009, p. 208), sendo vistas como sensíveis e emotivas, o que as torna “estigmatizadas em cargos de maior poder e autoridade” (Vicente, 2013, pp. 3-4). Como notam vários/as autores/as, existe o estereótipo de que as mulheres são líderes com menos capacidade por praticarem uma “liderança de partilha de informação e poder” (Oakley, 2000 *apud* Marques & Ferreira, 2015 p. 47), não adequada à gestão de topo, mas sim à gestão intermédia (Oakley, 2000 *apud* Marques & Ferreira, 2015 p. 47). Esta representação social, que se expressa na ideologia “*think manager – think male*” (Ryan & Haslam, 2007 *apud* Marques & Ferreira, 2015, p. 47) contribui para a reduzida

presença das mulheres nos cargos de maior poder, por comparação com os homens, e para a situação precária que por vezes encontram quando finalmente alcançam os postos de responsabilidade máxima nas organizações (Marques & Ferreira, 2015, p. 45).

### **2.3 Divisão sexual do trabalho e segregação profissional**

As tendências descritas acima demonstram a existência de uma segregação profissional com base no género – homens e mulheres concentram-se em diferentes profissões (Vicente, 2013, p. 4) – que resulta de “processos discriminatórios” (Ferreira, 2010, p. 169). Esta segregação pode ocorrer de duas formas: horizontal e vertical. A segregação profissional horizontal relaciona-se com o facto de homens e mulheres serem recrutados/as para profissões diferentes – predominantemente masculinas ou femininas –, dando origem à concentração de mulheres em profissões menos valorizadas, com remunerações mais baixas (Crompton & Sanderson, 1990, pp. 32-33). Como já se referiu anteriormente, os estereótipos de género assumem aqui um papel de relevo, devido à sua influência sobre as escolhas dos indivíduos a nível educativo e profissional (Ferreira, 2010, p. 169) e, também, porque condicionam as práticas de recrutamento das entidades empregadoras. Já a segregação profissional vertical encontra-se dividida em duas categorias: uma desenrola-se no mercado externo de trabalho; a outra no interno. Na primeira, apesar de se inserirem na mesma profissão, homens e mulheres são recrutados/as para diferentes categorias. Os homens desempenham funções de nível superior enquanto as mulheres se concentram em funções inferiores no mercado de trabalho. Por outro lado, na segregação vertical que deriva do mercado interno, homens e mulheres podem estar no mesmo nível profissional aquando do recrutamento, mas com o passar do tempo a tendência é para os homens progredirem mais do que as mulheres (Crompton & Sanderson, 1990, p. 34).

A segregação, que começa no ensino através do acesso a áreas de estudo e instituições de ensino mais ou menos prestigiadas (Brynin & Perales, 2016, p. 163), contribui para a sobrerrepresentação das mulheres em determinadas áreas, em detrimento de outras. A sobrerrepresentação das mulheres nos cursos de humanidades e sua sub-representação em cursos predominantemente masculinos, como as engenharias e as ciências naturais, evidencia a separação entre homens e mulheres. A maior valorização por parte das empresas das áreas de trabalho predominantemente masculinas coloca as mulheres numa situação de desvantagem

(Triventi, 2013 p. 565), sendo o seu trabalho considerado de valor inferior e, consquentemente, as profissões que desempenham (consideradas femininas) tendem a ser desvalorizadas (Brynin & Perales, 2016, p. 164). Quando, por outro lado, as mulheres possuem as mesmas qualificações que os homens, deparam-se com várias barreiras invisíveis, entre as quais o conhecido “teto de vidro” (Acker, 2009; Duarte, et al., 2010; Ferreira, 2010; Marques & Ferreira, 2015; Vicente, 2013), que têm origem em práticas discriminatórias ao nível do recrutamento, da ocupação de funções na empresa, das promoções (Ferreira, 2010; Triventi, 2013; Vicente, 2013) e que reduzem o acesso das mulheres aos cargos de chefia, concentrando-as nos lugares intermédios (Kirchmeyer, 2002 *apud* Marques & Ferreira, 2015, p. 46). Poucas são as que conseguem alcançar os lugares de maior poder (Acker, 2009, p. 200). Mesmo quando têm habilitações idênticas ou superiores, a sua posição e os seus salários tendem a ser inferiores. Esta desigualdade salarial, que parece aumentar conforme aumentam as qualificações e as habilitações académicas (Casaca & Perista, 2014, p. 13), está relacionada com o facto de homens e mulheres ainda que tenham a mesma profissão tem “funções, especializações e níveis hierárquicos diferentes” que, por sua vez, dão origem a estatutos, salários e condições de trabalho diferentes (Maruani, 2003 *apud* Casaca & Perista, 2014, p. 21). Num estudo que teve como referência o sector das tecnologias de informação, Casaca (2006 *apud* Casaca & Perista, 2017, p.11) concluiu que apesar de existirem atualmente “mais mulheres nas profissões intelectuais e científicas e mais homens técnicos e profissionais de nível intermédio” estes/as encontram-se concentrados em áreas distintas: “[a]s mulheres em departamentos como Recursos Humanos, Comunicação, Relações Públicas e Marketing, e os homens em departamentos mais estratégicos, como por exemplo, o Financeiro” (Casaca, 2006 *apud* Casaca & Perista, 2017, p.11).

Esta desigualdade coloca as mulheres em desvantagem não só nas profissões masculinizadas, mas também nas profissões feminizadas, onde apesar de estarem em maioria são confrontadas com cargos de liderança maioritariamente ocupados por homens que, por via disso, concentram as remunerações mais elevadas (Duarte et al., 2010; Vicente, 2013). O facto de os homens serem considerados em qualquer profissão – incluindo naquelas onde são uma minoria – apenas como profissionais e as mulheres serem vistas como femininas (Vicente, 2013, p. 7) faz com que as mulheres “para serem aceites e consideradas competentes tenham de ser possuidoras de características masculinas” (Santos & Antunes, 2013, p. 46). Esta situação, faz com que estas, em busca de sucesso profissional, muitas vezes deixem a sua feminilidade de lado para conseguirem ser integradas e vistas como “iguais” pelos seus colegas homens

(Kimmel, 2000, p. 17). Ainda assim, as mulheres, em geral, continuam a ser discriminadas, o que dificulta o acesso aos mesmos postos de trabalho que os homens (Santos & Antunes, 2013, p. 46).

Como se pode constatar em Cantante (2014), existe uma maior concentração das mulheres em profissões como especialistas das profissões intelectuais e científicas, pessoal administrativo e similares e pessoal dos serviços e vendedores (Cantante, 2014, pp. 5-6). Também Torres & Silva (1998) referem a existência de mais mulheres nestas profissões, apontando a menor “segregação sexual existente no sistema de ensino” como possível explicação para a maior presença das mulheres nos/as especialistas das profissões intelectuais e científicas (Ferreira, 1993 *apud* Torres & Silva, 1998, p. 28).

A divisão sexual do trabalho que foi referida no ponto anterior, e que ocorre tanto ao nível do trabalho pago como do trabalho não pago, contribui para esta segregação profissional já que as atividades profissionais desempenhadas pelas mulheres são, segundo Hurst (2004), maioritariamente com características de cuidadora (Hurst, 2004, p. 64) como “a saúde, serviço social, educação, administração pública, comércio e retalho” (Duarte et al., 2010, p. 443; Torres et al., 2018, p. 50). Os homens, por outro lado, tendem a tornar-se “engenheiros, profissionais das finanças, gestores e técnicos” (Duarte et al., 2010, p. 443), o que lhes permite auferir salários superiores e progredir a nível profissional (Vicente, 2013, p. 4). O facto de as mulheres se encontrarem concentradas em certas profissões faz com que estas tendam a competir entre si por cargos que não só são “pouco exigentes e menos valorizados a nível social, mas também empregos mais precários e/ou com horários reduzidos” que dão origem a salários mais baixos (Casaca, 2009; Torres, 2004). Por outro lado, quando as mulheres conseguem alcançar os cargos mais elevados, as desigualdades salariais matêm-se, sendo os rendimentos dos homens superiores aos das mulheres (Acker, 2009, p. 205).

### **3. Disparidades salariais entre homens e mulheres**

#### **3.1. Breve contextualização do panorama internacional**

As desigualdades salariais há muito que persistem em diferentes países. Os estudos existentes indicam que, no século XIX, as desigualdades situavam-se entre os 30% e os 50%, tanto na Europa como nos EUA. Esta elevada desigualdade era, na altura, explicada em grande medida pela maior presença dos homens no mercado de trabalho (Burnette & Stanfors, 2020,

pp. 175-176). Com a progressiva industrialização, aumentou a necessidade de mão-de-obra com competências mais cognitivas e com a progressiva aquisição de capital humano por parte das mulheres, verificou-se uma redução na disparidade salarial no final do séc. XX, persistindo, no entanto, desigualdades neste domínio (Burnette & Stanfors, 2020, pp. 175-176). Por se tratar de um problema já antigo, a temática das disparidades salariais tem vindo a ser estudada por diversos/as investigadores/as. No seu estudo, Burnette & Stanfors (2020) referem que, no séc. XVIII, já autores como Frederick Eden tentavam perceber as desigualdades salariais no trabalho agrícola inglês. No entanto, foi em inícios do século XX que vários/as investigadores/as começaram a estudar mais a fundo as disparidades salariais entre homens e mulheres. Nesta altura os estudos incidiam essencialmente sobre trabalhadores/as da indústria menos qualificados/as, descurando os dados sobre os/as trabalhadores/as mais qualificados/as o pagamento diferenciado a homens e mulheres era explicado pelo “facto de as mulheres serem muito novas e inexperientes, [...] de estas se concentrarem em determinados sectores de atividade e em determinadas funções, [...] não serem sindicalizadas e por fim a discriminação sexual” (Burnette & Stanfors, 2020, p. 176). Não deixa, no entanto, de ser interessante notar que um estudo de 1900, na indústria americana, mostrava que existia diferença salarial nos/as trabalhadores/as qualificados/as, mas que essa diferença salarial não se verificava nos/as que não tinham qualificações (Burnette, 2015 *apud* Burnette & Stanfors, 2020 p.180).

Atualmente, a globalização da produção e a digitalização da economia condicionam a ação das organizações no quadro de uma crescente competição (Acker, 2006; Lima & Neves, 2011). A capacidade de liderança (Marques & Ferreira, 2015, p. 45), os conhecimentos informáticos e as competências linguísticas ganham hoje um peso que outrora não tinham. A procura de trabalhadores/as com mais escolaridade e formação torna prioritária a contratação de trabalhadores/as qualificados/as (Bah, 1997; OIT, 2016). Por um lado, a procura de mão-de-obra cada vez mais qualificada leva à exclusão de quem não tem qualificações. Por outro lado, existem grupos vulneráveis dentro do pessoal qualificado, que acabam por ser atingidos pelas desigualdades existentes, como é o caso das mulheres. Ainda que, nas últimas décadas, estas sejam quem mais investe na educação superior e até quem tem um melhor desempenho (Torres et al., 2018; Triventi, 2013), permanecem numa situação de vulnerabilidade devido à sua recente aquisição de qualificações e paragens na carreira. Esta situação não é, no entanto, igual em todos os países. No estudo desenvolvido por Triventi (2013), chegou-se à conclusão de que nos países onde as “políticas de assistência à infância e de licença parental são mais formais e a assistência social são mais fortes”, como na Noruega Finlândia e Bélgica, existe

uma menor diferença de género e também uma menor discriminação entre trabalhadores/as qualificados/as (Triventi, 2013, pp. 573-574). Por essa razão a “promoção da igualdade de género passa a ser um dos desafios do século XXI” (Bah, 1997, p. 1), estando presente nas agendas políticas de instituições como a UE, a ONU e a OIT, que procuram formas de alcançar uma maior equidade. Por outro lado, acentuam-se as pesquisas sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres, evidenciando-se a preocupação existente a nível global sobre esta matéria (OIT, 2016, p. 89).

Como já se referiu, as questões relacionadas com a igualdade de género não são, no entanto, questões recentes, tendo começado a ser debatidas em 1957, com o tratado de Roma acima mencionado. Posteriormente, “a convenção da ONU relativa ao fim da discriminação sobre as mulheres nas suas várias formas, aprovada em 1979, deixa patente a necessidade de se proceder a mudanças nos papéis de homens e mulheres na sociedade e na família” (Núncio, 2008, p. 95). Mais tarde, na Conferência de Pequim, em 1995, o enfoque centra-se no “combate às desigualdades de acesso e participação, nas estruturas e nas políticas económicas e fomentar a articulação das responsabilidades familiares e profissionais de homens e mulheres” (Núncio, 2008, p. 95). Ainda nesta Conferência é criado o princípio *gender mainstreaming*, adotado pela UE como mecanismo de “promoção da igualdade de oportunidades e fim da discriminação por sexo”. O seu objetivo é “reorganizar, melhorar, desenvolver e avaliar os processos de tomada de decisão, para que a perspectiva da igualdade entre homens e mulheres seja implementada em todas as políticas a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores que normalmente têm intervenção no processo político” (Council of Europe, 1998 *apud* Cerdeira, 2009, 81-82). Com isto pretende-se que exista uma transversalidade nas questões que se prendem com a articulação trabalho/família, isto é, todos/as terem responsabilidades em ambos os campos (Núncio, 2008, p. 98). Mais recentemente, de entre outras medidas existentes, como já referimos anteriormente, foi criada a estratégia 2020-2025 para a igualdade de género (Comissão Europeia, 2020).

Ainda que estas medidas possam ter influenciado a redução das disparidades salariais entre homens e mulheres na Europa ao longo dos últimos anos, a mudança tem-se processado de forma lenta e as desigualdades persistem (Merluzzi & Dobrev, 2015, p. 46), como se pode constatar através da análise de dados estatísticos. Na UE a 28, esta disparidade situava-se nos 17,1% em 2010, tendo chegado aos 16,5 % em 2015, depois de várias oscilações, e fixou-se nos 15,7% em 2018 (PORDATA, 2020).

No que se refere aos cargos que homens e mulheres ocupam, continua a observar-se um padrão de liderança masculina nas organizações locais e também globais (Acker, 2006, p. 458), o que influencia a remuneração auferida. Isto, apesar de se ter verificado um decréscimo da discriminação de género na Europa ao nível dos cargos de topo, como referem os estudos desenvolvidos em 2010 pelo *European Women's Professional Network* (EWPN), (Marques & Ferreira, 2015, p. 45). Desde 2004 que o número de mulheres na administração de empresas tem vindo a crescer positivamente apesar das “barreiras individuais (experiência profissional e idade) e das barreiras estruturais (tamanho da empresa e sector de atividade) que dificultam o acesso das mulheres ao topo” (Marques & Ferreira, 2015, p. 46). Ainda assim, a igualdade está longe de ser alcançada, principalmente em Portugal, onde a presença de mulheres nos cargos de topo das empresas é ainda bastante reduzida, sendo estas em 2010 apenas 3,4% dos/as funcionários/as presentes na administração das empresas de grande dimensão (Marques & Ferreira, 2015, p. 45). Em 2019, as mulheres eram apenas 24,8% dos membros do conselho de administração das empresas mais cotadas na bolsa em Portugal, ao passo que os homens estavam representados numa larga maioria de 75,2%. Na UE a 28, ainda que a diferença seja um pouco menor, as mulheres eram apenas 27,8% dos participantes enquanto os homens eram 72,2% (IEGE, 2020).

### **3.2 A Situação Portuguesa**

Ainda que na década de 60, e em alguns grupos com mais habilitações, a visão da mulher como dona de casa começa a ser posta em causa, e se começasse a apoiar a “autonomia, liberdade de decidir, necessidade de independência financeira” das mulheres, até ao 25 de abril, Portugal era um país que se regia, a nível político, por ideias conservadoras, no que se refere às questões da família e do lugar ocupado pelas mulheres na sociedade. A partir de 1974, a igualdade entre homens e mulheres começou a ser defendida de forma generalizada (Torres & Silva, 1998, pp.31-32), sendo a remuneração um dos campos em que se notou algumas mudanças. A remuneração base mensal<sup>4</sup> atribuída às mulheres no sector privado no ano de 1974 em Portugal, representava 64% do salário auferido pelos homens, passando para 75% quatro anos depois (Carvalho & Nunes, 1980 *apud* Ferreira, 2010, p. 146).

---

<sup>4</sup> “Montante ilíquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros pago aos/as trabalhadores/as, com carácter regular mensal, referente ao mês de outubro e correspondente às horas normais de trabalho” (GEP, Séries cronológicas, 2017, p. 49).

A redução das disparidades salariais no pós 25 de abril foi impulsionada pela implementação de medidas como o salário mínimo nacional (Casaca & Perista, 2017; Ferreira, 2010). Posteriormente, em 1979, é “estabelecida a lei da igualdade, que vem proibir a discriminação e promover a igualdade no trabalho, emprego e formação profissional” (Casaca & Perista, 2014, p. 9). Também nesse ano é criada a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), que tem como objetivos promover o estabelecido na lei da igualdade através de iniciativas de intervenção social, o desenvolvimento de estudos e abertura de linhas de apoio e esclarecimento dos/as cidadãos/ãs (Ferreira, 2010, p. 178). Mais recentemente, regista-se também um interesse das entidades sindicais pelas questões de igualdade de género, desenvolvendo projetos e campanhas de sensibilização, sobretudo relacionadas com as disparidades salariais entre homens e mulheres. (Ferreira, 2010, p. 160). Estas lutas pela igualdade e pelos direitos das mulheres levaram a grandes mudanças na nossa sociedade em vários níveis, incluindo no que se refere a uma maior equidade remuneratória (Goulart, 2011, p.30)

Apesar dos avanços registados, persistem disparidades salariais entre homens e mulheres em Portugal (Vieira et al., 2005, p. 3). As mulheres continuam a receber salários significativamente inferiores aos dos homens (González et al., 2005; Merluzzi & Dobrev, 2015; Rica et al., 2005), sendo essas desigualdades particularmente visíveis ao nível dos ganhos salariais (Cantante, 2014; Ferreira, 2010; Grund, 2015; Marques & Ferreira, 2015; Perista, 2004) e das profissões altamente qualificadas (Ferreira, 2010, p. 149), como se pode observar no estudo desenvolvido por Torres et al.,(2018) na figura 5.16, intitulada “Remuneração Mensal, por tipo de profissão, em PPC, por sexo, em Portugal e UE27, 2014”( Torres et al., 2018, p. 283).

Ainda que as mulheres portuguesas apresentem períodos de trabalho semelhantes aos dos homens, abstendo-se de longas paragens devido à maternidade e exercendo funções tempo inteiro, as diferenças entre estas e os homens mantêm-se (Cardoso et al., 2016, p. 3). Essas diferenças devem-se, em parte, ao facto de a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho ter acontecido em simultâneo com a flexibilização do mesmo. A “precarização dos vínculos laborais, insegurança no emprego, o trabalho a tempo parcial involuntário e a degradação das condições de emprego (baixo salário, fracas oportunidades de desenvolvimento de carreira, escassa ou nula proteção social)” (Bah, 1997, p. IX; Casaca & Perista, 2017, p. 11; Vicente, 2013, p. 7) e o desemprego parecem afectar principalmente as mulheres. Assim, a

entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho fez-se acompanhar da uma degradação do emprego feminino (Casaca & Perista, 2014; Torres, 2004). Com a crise económica de 2008, sentida na Europa a partir de 2011, a situação deteriorou-se ainda mais tornando mais difícil alcançar a igualdade de género no mundo do trabalho (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions *apud* M. Ferreira, 2015, p. 13).

### **3.3. A explicação das disparidades salariais entre homens e mulheres**

Nas últimas décadas, produziram-se muitos estudos sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres, mas continua a não existir consenso quanto aos fatores que mais influência têm neste fenómeno, sendo as conclusões bastante diversificadas (Vicente, 2013, p. 11). Para autores/as como Bertrand & Hallock (2001), a remuneração de homens e mulheres seria influenciada pelas características da empresa. A segregação industrial, segundo esta dupla, leva a que as mulheres ocupem por norma lugares de chefia em empresas de menor dimensão, lucro, número de empregados/as, por comparação com os homens (Bertrand & Hallock, 2001, p. 6). A maior presença em determinados sectores, por sua vez, levaria a que estas estivessem menos representadas nos cargos de topo e tivessem remunerações inferiores (Marques & Ferreira, 2015, p. 46). A segregação profissional, já explorada anteriormente, tem sido um dos motivos mais apontados para as disparidades salariais entre homens e mulheres. Autores/as como Ferreira (2010); González et al., (2005); Vicente (2013) e Vieira et al., (2005) consideram que a concentração das mulheres em certas profissões teria um impacto negativo nos salários das mulheres e positivo no dos homens (Vieira et al., 2005, p. 11). Isto acontece porque, quer nas profissões masculinizadas onde estão menos representadas, quer nas profissões feminizadas, onde são a maioria, os cargos de liderança são maioritariamente ocupados por homens, beneficiando, deste modo, as remunerações que eles auferem (Duarte et al., 2010; Vicente, 2013).

Também Triventi (2013) chegou à conclusão de que, tanto em Portugal como na Europa em geral, a segregação ocupacional constitui um dos fatores que explica a menor remuneração das mulheres, que estão concentradas em funções públicas e de ensino (Triventi, 2013, pp. 574-575). O autor refere, ainda, que as horas de trabalho também têm um peso importante na remuneração - na medida em que as mulheres fazem, por norma, menos horas de trabalho do que os homens devido à conciliação trabalho- família - e que é nos países com maiores níveis de sindicalização e políticas viradas para a família que se observa uma menor discriminação

salarial entre homens e mulheres com iguais qualificações (Triventi, 2013, p. 575). Em Portugal, a segregação é ainda bastante expressiva, como se pode ver no estudo de Ferreira (2010) relativo ao ano 2007, onde cerca de 69% das mulheres se encontrava bastante segregadas em profissões (Ferreira, 2010, pp. 172-173) inseridas em sectores como os serviços, a saúde, a educação. Os homens, por outro lado, embora numa percentagem menor, estão também concentrados em profissões predominantemente ocupadas por homens, inseridas em sectores como a indústria e a construção (Torres et al., 2018, p. 77).

A teoria do capital humano, por sua vez, procura explicar as desigualdades de género a partir das competências que cada trabalhador/a adquiriu (Casaca & Perista, 2014, p. 18). Segundo esta perspetiva, “o salário de um/a trabalhador/a é igual ao produto marginal do seu trabalho” (Ribeiro & Hill, 1996, p. 2), sendo o nível educacional do/a trabalhador/a de extrema importância na atribuição do salário. Assim, quanto maior for o grau de habilitações literárias, a experiência profissional e/ou a antiguidade no trabalho, maior será a produtividade e consequentemente o salário dos/as trabalhadores/as (Becker, 1964 & Mincer, 1974 *apud* Ribeiro & Hill, 1996; Ruiz et al., 2004; Vicente, 2013). Posto isto, para a teoria do capital humano, a empresa tem interesse em contratar preferencialmente os/as trabalhadores/as mais produtivos/as especialmente nos trabalhos onde são necessárias qualificações mais elevadas (Casaca & Perista, 2014, p. 18). O facto de durante muito tempo as mulheres terem investido menos nas competências, ou seja, na “educação, formação profissional, experiência profissional, antiguidade na empresa e ainda terem uma carreira descontínua com entradas e saídas do mercado ou ainda devido as suas preferências no que respeita às escolhas profissionais”, seria então a razão para terem menos poder nas empresas (Vicente, 2013, p. 8).

Hoje, no entanto, nos países desenvolvidos, as mulheres possuem as mesmas ou até mais habilitações que os homens. Em contrapartida, os homens parecem ter mais tempo de trabalho do que as mulheres devido às interrupções profissionais por questões familiares (Papapetrou, 2008; Ruiz et al., 2004), e à entrada tardia das mulheres no mercado de trabalho (Papapetrou, 2008; Ruiz et al., 2004). Assim sendo, embora as habilitações favoreçam as mulheres, o facto de terem menos tempo de trabalho do que os homens pelas razões acima mencionadas, poderá ser uma desvantagem (Ruiz et al., 2004, p. 271) e promover a manutenção de diferenças salariais, particularmente visíveis nas profissões que exigem um maior nível educacional (Perista, 2004, p. 54).

Deste modo, a teoria do capital humano falha por não considerar “o peso das relações de poder no contexto familiar, no mercado de trabalho ou no funcionamento e dinâmica das organizações” (Casaca & Perista, 2014, p. 20). Neste contexto, também as representações sociais que existem no seio de determinadas profissões não são consideradas, não explicando a razão de umas serem consideradas masculinas e outras femininas, apesar do semelhante investimento em capital humano (Casaca & Perista, 2014, p. 20). Ainda que se verifique um semelhante investimento em capital humano, a parte explicada da diferença salarial pelo capital humano reduziu, quer isto dizer que apesar do investimento que tem sido feito na educação as diferenças salariais pouco se modificaram tendo inclusive a parte explicada também reduzido, o que poderá indicar um aumento da parte não explicada, ou seja, da discriminação (Ferreira, 2010, p. 154).

Tal vem ao encontro do estudo de Mendes (2005) segundo a qual apenas 26% das disparidades salariais entre homens e mulheres seriam explicadas pelas suas diferenças observáveis, ou seja, experiência, antiguidade, habilitações literárias, sector económico entre outros. Os restantes 74% (Mendes, 2005, p. 10) seriam a “parte não explicada da variabilidade dos salários” (Ferreira, 2010, p. 168), por norma associada à discriminação. Já antes, Kiker & Santos, (1991 *apud* Bastos, Fernandes & Passos 2004), tinham verificado que 67% da disparidade se devia à discriminação, à semelhança de Ribeiro & Hill (1996) que, no seu estudo sobre o sector hoteleiro chegaram a uma percentagem de discriminação de 76%. Também autores/as como Cardoso et.al., 2016; Galego & Pereira, 2010; González et al., 2005 e González et al., 2007, concluíram que discriminação salarial seria o principal fator explicativo das desigualdades salariais entre homens e mulheres. A nível internacional, a pesquisa de Papapetrou (2008) chegou à mesma conclusão.

A discriminação salarial entre homens e mulheres tem sido alvo de uma crescente atenção política e social tendo começado a ser estudada de forma mais consistente no início dos 1970 (Galego & Pereira, 2010, p. 652). Considerada por Becker (1964 *apud* Ribeiro & Hill, 1996), como a atribuição de diferentes benefícios a pessoas com diferentes status, mas com qualificações e mérito semelhantes (Cohn, 2000; González et al., 2005). Como resulta da exposição anterior, a discriminação acontece quando existe uma diferença salarial entre dois grupos distintos que não se explica através de características individuais (Bastos et al., 2004, p. 36). Essa discriminação pode surgir sob diversas formas, sendo que, para Becker (1957 *apud* Blau & Kahn, 2000), estaria relacionada com os “gostos discriminatórios dos empregadores,

colegas de trabalho ou cliente” (Blau & Kahn, 2000, p. 81). Assim a discriminação seria “resultado dos preconceitos em relação a determinadas pessoas por causa de determinadas características não relacionadas com aspetos intrínsecos da produtividade” (Ribeiro & Hill, 1996, p. 3).

Segundo Oaxaca (1973), a discriminação contra as mulheres acontece quando o “salário relativo do homem excede o salário relativo que teria prevalecido se o homem e a mulher fossem pagos de acordo com os mesmos critérios” (Oaxaca, 1973, p. 694). Isso ocorre quando, por exemplo, as mulheres são excluídas de vários tipos de prémios devido às questões ligadas à maternidade. Situações destas originam um aumento das diferenças salariais entre homens e mulheres, tendo um efeito negativo sobre as remunerações, particularmente das trabalhadoras que também são mães (Ferreira, 2010, p. 162). Esta diferente remuneração acaba por ter efeitos na família, colocando as mulheres numa situação de dependência a nível financeiro. Concluindo, a disparidade salarial entre homens e mulheres, que se mantém mesmo quando as diferenças observáveis são reduzidas, deve-se à discriminação sob várias formas, como “a segregação em setores, ocupações, acesso a educação e formação, avaliação tendenciosa e sistemas de remuneração” (Nicodemo, 2009, p. 2).

Ainda que a parte inexplicável da diferença salarial seja, para vários/as autores/as, motivada pela discriminação ainda existente no mercado de trabalho, autores/as como Burnette & Stanfors (2020) referem que é necessário ter algum cuidado quando fazemos a interpretação dos dados, pois podem existir características que não foram tidas em conta e que influenciam os salários por sexo (Burnette & Stanfors, 2020, p. 177). Assim, os/as autores/as preferem definir a discriminação salarial “como qualquer diferença nos salários de homens e mulheres não justificada por diferenças de produtividade, visto que fazem o mesmo trabalho” (Burnette & Stanfors, 2020, p. 179).

## 4. Metodologia

### 4.1 Estratégia de Investigação

Neste estudo, a análise da remuneração base e da remuneração ganho a partir de uma perspetiva de género assenta numa estratégia de investigação quantitativa (Bryman, 2012, p. 160). Considera-se que esta estratégia é a mais adequada para esta pesquisa na medida em que permite medir e explicar as disparidades salariais entre homens e mulheres (Bryman, 2012, p. 175). Como se referiu na introdução, pretende-se medir as disparidades salariais entre homens e mulheres que exercem cargos de liderança ou têm um trabalho altamente qualificado em Portugal, tendo por base a análise das suas remunerações base mensal e da sua remuneração mensal ganho, bem como perceber de que forma a prestação de cuidados a familiares influencia a remuneração destes dois grupos profissionais. A decisão de estudar os/as representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as e os/as especialistas das atividades intelectuais e científicas prende-se, como já se referiu, com o interesse em perceber como as disparidades salariais entre homens e mulheres se expressam nos grupos mais escolarizados e mais bem pagos da CPP/2010.

### 4.2 Modelo de análise

Tendo em conta que iremos analisar as remunerações de homens e mulheres em 2010 e 2015, de forma a compreendermos como variaram as disparidades salariais por sexo ao nível dos dois grupos mais bem pagos da CPP/2010 a um dígito, teremos como variável dependente (Y) a remuneração auferida pelos/as trabalhadores/as, que se subdivide, em remuneração base mensal e remuneração ganho<sup>5</sup>. Desta forma será possível analisar as disparidades existentes nos vários tipos de remuneração e verificar-se, à semelhança do que tem sido apontado em diversos estudos nacionais e internacionais, existe uma maior disparidade salarial ao nível da remuneração mensal ganho (Cantante, 2014; Ferreira, 2010; Grund, 2015; Marques & Ferreira, 2015; Perista, 2004).

Como já se referiu, entre os fatores explicativos do salário encontram-se as habilitações literárias, a idade, a antiguidade na empresa, a experiência (González *et.al.*, 2005; González

---

<sup>5</sup> “O Ganho resulta do somatório das remunerações base com os prémios e subsídios regulares e as remunerações por horas suplementares” (GEP,2020).

et.al., 2007; Grund, 2015; Mendes, 2005; Ribeiro & Hill, 1996), o sector de atividade e o tamanho da empresa (Duarte et al., 2010; González et al., 2005; Grund, 2015; Marques & Ferreira, 2015; Mendes, 2005; Ribeiro & Hill, 1996). A discriminação de género tem, no entanto, sido considerada por vários/as autores/as como uma das principais explicações para a desigualdade salarial entre homens e mulheres (Kiker et.al., 1997 *apud* Ferreira, 2010; González et al., 2005; González et al., 2007; Marques & Ferreira, 2015). Neste trabalho, pretende-se igualmente explorar as eventuais implicações da prestação de cuidados a familiares na remuneração dos homens e das mulheres. Nos quadros de pessoal, a variável correspondente à prestação de cuidados a familiares surge como um dos motivos da remuneração base devida<sup>6</sup> e é denominada de Parentalidade. Apesar desta denominação, refere-se à “assistência inadiável a filho, neto ou a agregado familiar, desde que esta assistência corresponda a um tipo de proteção não remunerado pela entidade (e. g. licenças, dispensas da prestação de trabalho, etc.)” (ver Anexo I).

A análise dos dados por sexo permitirá estudar as disparidades salariais entre homens e mulheres depois de se controlar os fatores explicativos do salário. Ao utilizarmos a decomposição do *gender pay gap* (*disparidade salarial ajustada entre homens e mulheres*), conseguiremos identificar a proporção da disparidade salarial que é explicada pela componente observável, bem como a percentagem da explicação que pode ser atribuída à discriminação. Este tipo de análise é utilizado por diversos/as autores/as uma vez que permite compreender com mais clareza as diferenças salariais e a sua origem (Nicodemo, 2009, p. 9). Assim, o modelo de análise construído, pressupõe que o salário depende de variáveis, como as características do/a trabalhador/a (escolaridade, experiência, antiguidade na empresa), da empresa (antiguidade da empresa, dimensão da empresa, contrato de trabalho), sectoriais, regionais e de prestação de cuidados a familiares. Estas serão as nossas variáveis independentes (X). Depois de introduzidas as variáveis, a parte que fica por explicar é considerada discriminação. Este é o raciocínio que está na base do método Oaxaca e é representado da seguinte forma:

$$\overline{\ln W}_m - \overline{\ln W}_f = (\overline{X}_m - \overline{X}_f) \hat{\beta}_m + (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) - \overline{X}_f$$

<sup>6</sup> Remuneração base devida ao trabalhador referente ao mês de outubro ( remuneração base completa ) (GEP, 2015).

$\overline{\ln W_m}$  e  $\overline{\ln W_f}$  representam as médias do logaritmo de remuneração,  $\overline{X_m}$  e  $\overline{X_f}$  são as medias das características observadas e  $\hat{\beta}_m$  e  $\hat{\beta}_f$  referem-se aos coeficientes estimados. Por fim, F de feminino e M de masculino.

Deste modo, e tendo por base a revisão de literatura apresentada nos capítulos anteriores, pretende-se testar as seguintes hipóteses (ver Figura 1):

H1: A remuneração dos homens nas profissões mais qualificadas e de liderança é superior à das mulheres devido à discriminação de género

H2: A prestação de cuidados a familiares tem um maior peso na remuneração das mulheres do que na dos homens.

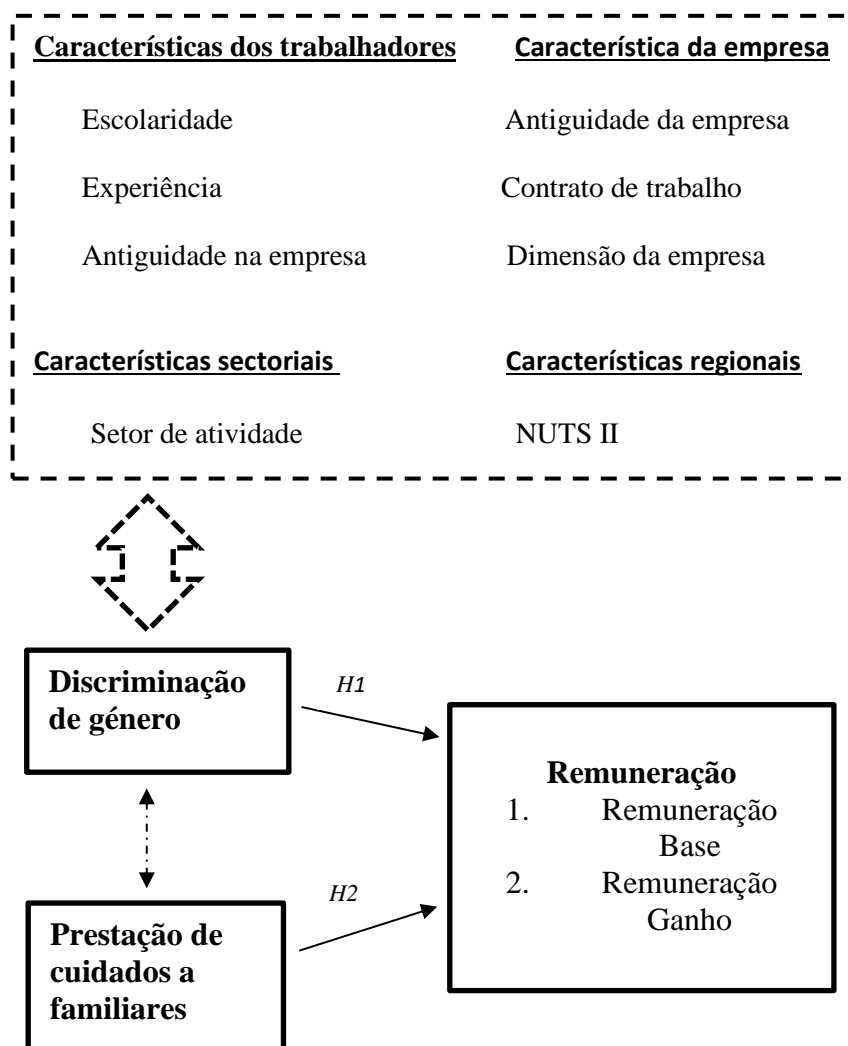


Figura 1: Modelo de análise

A operacionalização dos conceitos patentes no modelo de análise é apresentada no quadro 1

Quadro 1 – operacionalização dos conceitos

Conceito	Indicador
Remuneração	Remuneração Base Remuneração mensal ganho
Discriminação de género	variação não explicada pelas variáveis observáveis
Prestação de cuidados a familiares	coeficiente de regressão da parentalidade na remuneração de homens e de mulheres

### 4.3 Análise secundária e fonte dos dados

Nesta investigação procede-se à análise secundária dos dados recolhidos através dos Quadros de Pessoal. Este tipo de análise é adequado quando se pretende analisar dados recolhidos por instituições públicas que são posteriormente colocados ao dispor dos/as cientistas sociais em formato estatístico (Bryman, 2012; Hakim, 1982). A opção por este tipo de análise prende-se com o facto de esta permitir trabalhar quantitativamente um grande número de variáveis (Bryman, 1989; Quivy, 2005) e um período temporal maior do que é normalmente exequível (Bryman, 1989, p. 197).

Os dados dos Quadros de Pessoal, têm sido utilizados em diversas pesquisas sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres, permitindo fazer comparações com os resultados de outros estudos. Os Quadros de Pessoal integram o Relatório Único, que é realizado anualmente pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS). O seu preenchimento tem carácter obrigatório para todos os empregadores com pelo menos uma pessoa ao serviço (González et al., 2007; Kiker & Santos, 1991). A administração central, regional e local e os institutos públicos não estão abrangidos, exceto em relação aos/às trabalhadores com contrato individual de trabalho. Os empregadores de trabalhadores/as de serviço doméstico também não são incluídos nesta recolha de dados. Existem, no entanto, algumas limitações nestes dados, nomeadamente o facto de estarem representados/as apenas os/as trabalhadores/as que exercem atividade por conta de outrem no sector privado ou que têm um contrato individual de trabalho na administração pública central, regional e local e nos institutos públicos. De fora ficam, assim, muitos/as dos/as que pertencem ao sector público (Perista, 2004, p. 48), o emprego não estruturado (por exemplo, serviço doméstico) e ainda o autoemprego (Ferreira, 2010, p. 142). A nossa análise centra-se nos anos de 2010 e 2015. Tal

deve-se, à inexistência de dados anteriores para a prestação de cuidados a familiares, uma das variáveis que, como se referiu, será considerada neste estudo e ao facto de a análise dos dados ter sido iniciada em 2016, quando a informação mais recente era relativa ao ano de 2015. Refira-se, ainda, que a seleção destes dois anos permite estudar a situação antes e depois do resgate financeiro acordado com a Comissão Europeia, o Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional em 2011. Neste ano, a economia portuguesa encontrava-se em rutura e o mercado de trabalho em progressiva deterioração desde 2010 (Martins, 2016, pp. 1-2). Com uma taxa de desemprego crescente, que se acentuou bastante entre 2008 e 2013 (Torres et al., 2018, p.130), a crise, ainda que tenha afetado tanto homens como mulheres, acabou por ter mais peso no emprego considerado masculino devido ao declínio de sectores como a construção civil e a indústria pesada, onde existe uma sobrerrepresentação masculina (Torres et al., 2018, pp 126-127).

#### **4.4 Análise de dados**

Para a concretização do estudo, a análise incidirá sobre os homens e as mulheres em idade ativa, isto é, entre os 16 e os 65 anos, que trabalham a tempo inteiro por conta de outrem, no sector privado, e integram as duas primeiras categorias da CPP/2010: os/as representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as e os/as especialistas das atividades intelectuais e científicas. A análise das suas remunerações considerará quer os dados referentes à remuneração base completa, ou seja, a remuneração base mensal, quer os ganhos salariais destes/as trabalhadores/as que surgem como variáveis dependentes (Y). À semelhança de vários autores/as nacionais (Bastos et al., 2004; Cardoso et al., 2016; Galego & Pereira, 2010; Mendes, 2005, e internacionais, como González et al., 2005, 2007; Magnusson, 2016; Papapetnou, 2008; Triventi, 2013), optou-se por transformar estas duas variáveis dependentes em logaritmo para que consigamos obter uma distribuição normal dos dados, propriedade desejada para a nossa estimação. Num segundo momento, através da remuneração base devida, analisa-se a prestação de cuidados a familiares e a sua relação com a remuneração dos homens e das mulheres.

No lado das variáveis independentes (X), foram consideradas as seguintes variáveis: anos de escolaridade do/a trabalhador/a; anos de experiência do/a trabalhador/a, anos de experiência ao quadrado; anos de antiguidade do/ trabalhador/a na empresa; anos de antiguidade ao quadrado; dummy para trabalhadores/as com duração do trabalho a tempo inteiro; dummy

para trabalhadores/as com contrato de trabalho sem termo, dummy para trabalhadores/as com contrato de trabalho a termo certo; dimensão da empresa em número de trabalhadores/as; antiguidade da empresa em anos; volume de negócio (euros transformados via logaritmo); dummy por sector de atividade; dummy por NUTS II; e prestação de cuidados a familiares.

A utilização de dummies é habitual em variáveis com categorias, pois permite que consigamos distinguir melhor o impacto de cada categoria em relação às restantes. Por essa razão optou-se por utilizá-las à semelhança do que fizeram Bertrand & Hallock, 2001; Galego & Pereira, 2010; González et al., 2005; González et al., 2007; Magnusson, 2016; Mendes, 2005. Ainda, no que se refere às variáveis dummy, importa referir as categorias que servem de referência para as restantes categorias analisadas. Na dummy duração de trabalho, a referência são os/as trabalhadores/as a tempo parcial, incluindo explicitamente apenas o trabalho a tempo inteiro. Na dummy contrato de trabalho, a categoria de referência são os contratos de curta duração, que englobam a categorias “contrato a termo incerto” e “outros”. No sector de atividade, são categorias de referência, por escassez de resultados, as seguintes categorias “C- indústrias transformadoras, E- Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição, H- Transportes e armazenagem, U- Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais. Nas NUTS II, são categorias de referência os Açores e Estrangeiro (empresas que possuem sede no estrangeiro).

O quadro 2 apresenta as regressões que serão realizadas com o objetivo de investigar a associação da variável prestação de cuidados a familiares após o controle de diferentes características, nomeadamente características individuais, da empresa, sector e região. As regressões (2) e (3) introduzem sucessivamente a variável prestação de cuidados a familiares e a sua interação com a variável sexo.

Quadro 2. Planeamento das regressões

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5) *	(6) *
Características individuais	Sim	Sim	Sim	Sim		
Capital humano	Sim	Sim	Sim	Sim		
Características da empresa	Sim	Sim	Sim		Sim	
Variável independente de interesse: Prestação de cuidados a familiares		Sim	Sim	Sim	Sim	Sim

Interação sexo* Prestação de cuidados a familiares			Sim	Sim	Sim	Sim
---	--	--	-----	-----	-----	-----

\* Pressupõe que variável prestação de cuidados a familiares varia ao longo do período.

Para desenvolver a análise pretendida, os resultados das regressões em SPSS serão tratados de forma explorar-se as diferenças salariais por sexo. Para tal existem algumas alternativas como, por exemplo, a decomposição de Juhn, Murphy e Pierce (1991) utilizada por autores como Blau e Kahn, 1997 (Yun, 2007, p. 2), o método de decomposição de Gelbach (Cardoso et al., 2016, p. 15), ou o método de regressão por quantil de Koenker and Basset (1978 *apud* Nicodemo, 2009, p. 10). Neste estudo, optou-se, no entanto, por utilizar o método de Oaxaca (1973). Este método tem sido bastante utilizado neste tipo de pesquisas por fornecer uma estimativa geral das disparidades salariais entre homens e mulheres (González et al., 2005, p. 2), através da verificação das características de ambos os grupos (Nicodemo, 2009, p. 10). Neste método, as disparidades são divididas em dois grupos distintos: “um composto pelas variáveis observadas que explicam as diferentes características entre homens e mulheres e o outro que seria composto pela parte residual”, isto é, a parte não explicada, por norma associada à discriminação (Mendes, 2005; Nicodemo, 2009; Oaxaca, 1973). Importa notar que a parte não explicada, pode dever-se a fatores que não são observados, mas que exercem influência sobre a produtividade, ou à diferente remuneração de homens e mulheres apesar das características iguais (Nicodemo, 2009, p. 10). Por outras palavras, neste método apenas é dada a informação relativa à média de diferença não explicada, não sendo possível destrinçar esses diferentes motivos. De referir que esta decomposição restringe a comparação a indivíduos com características semelhantes (Ñopo, 2004, pp. 2-3).

Com a decomposição de Blinder-Oaxaca pretende-se estimar a parcela da diferença salarial não explicada após controlar o efeito das variáveis de controle habituais e da prestação de cuidados a familiares. Esta “decomposição requer que sejam feitas estimativas das regressões lineares das equações dos ganhos de homens e mulheres” (Ñopo, 2004, p. 2). A regressão linear é usada “quando se supõe existir uma associação linear entre uma variável quantitativa e uma ou mais variáveis também de natureza quantitativas”, o seu “objetivo é explicar e prever os comportamentos da (Y) em função desses (X’s) necessitando para tal da expressão analítica que a traduz, obtida através do Método dos Mínimos Quadrados (MMQ) também designados por Ordinary Least Square (OLS)” (Pestana & Gageiro, 2005, p. 15). Neste

estudo, e porque serão analisadas várias variáveis, serão realizadas Regressões Lineares Múltiplas (MRLM) que se representam por (Pestana & Gageiro, 2005, p. 15):

$$Y_i = \alpha + \beta_1 TRAB_i + \beta_2 EMP_i + \beta_3 SECT_i + \beta_4 REG_i + \varepsilon_i$$

No ponto que se segue, apresenta-se a análise do caso português para os anos em estudo.

## **5. Aplicação ao caso português nos anos de 2010 e 2015.**

Neste capítulo, apresentam-se os resultados da análise desenvolvida, começando com uma primeira caracterização da população em estudo com base em estatísticas descritivas. Em seguida, procede-se à análise dos resultados das regressões efetuadas.

### **5.1 Estatísticas descritivas**

Tal como foi referido, a análise desenvolvida neste estudo restringe-se à população ativa entre os 16 e os 65 anos de idade, ficando de fora aqueles/as que não se incluem nessa faixa etária, bem como os/as inativos/as e os/as desempregados/as por não auferirem rendimentos laborais. Uma vez que o nosso enfoque são os dois grupos mais bem pagos da CPP/2010 a um dígito, ou seja, os/as “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos” e os/as “especialistas das atividades intelectuais e científicas”, todas as outras profissões serão também excluídas da análise, que incidirá, apenas, sobre os/as trabalhadores/as por conta de outrem. Por fim, e uma vez que o sexo é a variável central neste estudo, foi necessário a aplicação de um filtro – em que o homem seria 0 e a mulher seria 1 – que nos permitisse analisar as desigualdades entre homens e mulheres.

Num primeiro momento será feita uma breve análise dos dados sem qualquer divisão por sexo, (ver Quadro nº 1) A partir do Quadro nº2, a análise dos dados já será feita por sexo.

Os dados apresentados no Quadro 1 permitem constatar que se deu um aumento da proporção de mulheres durante o período em análise, passando estas de 44%, em 2010, para 47%, em 2015 dos/as trabalhadores/as por conta de outrem incluídos/as no estudo. No que se refere à prestação de cuidados a familiares esta mantém-se igual nos dois anos, o que quer dizer que a proporção de pessoas a tirar dias por questões relacionadas com a prestação de cuidados a familiares tal como é medida por este indicador se mantém. É possível constatar que, no que se refere às NUTS II (Ver Apêndices, Quadros 1.A e 1.B), a maioria dos indivíduos residem em Lisboa e na região Norte, onde se concentra grande parte do emprego em Portugal.

**Quadro 1 - Estatísticas descritivas das variáveis para ambos os sexos, em 2010 e 2015.**

	2010		2015	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Sexo	0,44	0,50	0,47	0,50
Escolaridade (anos)	14,01	3,32	14,63	2,87
Experiência (anos)	18,98	11,85	19,40	11,42
Experiência ao quadrado	500,93	581,29	506,68	553,66
Antiguidade na empresa	7,61	7,95	8,50	8,624
Antiguidade ao quadrado	121,06	232,99	146,64	258,72
Trabalho Tempo Inteiro (=1)	0,94	0,23	0,95	0,23
Contrato de trabalho sem termo (=1)	0,83	0,37	0,80	0,40
Contrato de trabalho com termo certo (=1)	0,13	0,34	0,16	0,36
Antiguidade da empresa (anos)	26,54	48,95	28,64	54,29
Parentalidade	0,01	0,08	0,01	0,08
<b>N</b>	<b>363604</b>		<b>350910</b>	
<i>Restante tabela nos Apêndices: quadros 1A e 1B: VN (volume de negócio), Sectores de Atividade, NUTS II.</i>				

A análise das estatísticas descritivas por sexo (ver Quadro nº 2), permite perceber que existem diferenças entre homens e mulheres em várias variáveis. Paralelamente constata-se um aumento, de 2010 para 2015, das médias de quase todas as variáveis em ambos os grupos, com exceção da variável de contrato do trabalho sem termo que apresenta uma redução. Analisando mais ao detalhe, constatamos, no entanto, que as variáveis assumem valores médios diferentes para homens e mulheres. Se, por um lado, as mulheres parecem ter mais escolaridade, contratos de trabalho com termo certo, e trabalhar em empresas de maior antiguidade, por outro lado, os homens têm mais anos de experiência, maior antiguidade nas empresas e contratos de trabalho sem termo. Refira-se, ainda, que a análise da variável, sector de atividade (Ver Apêndices, Quadros 2.A, 2.B, 2.C, 2.D), que tem interesse na medida em que existe uma tendência para a concentração dos homens e das mulheres em diferentes profissões, permite constatar, à semelhança de outros estudos (Vallas et al., 2009 *apud* Vicente, 2013, p.4) que a presença de mulheres é dominante nos seguintes sectores: O - Administração pública e defesa; segurança

social obrigatória; P -Educação e Q - Atividades de saúde humana e apoio social. No que se refere à variável prestação de cuidados a familiares, tal como é medida através dos motivos da remuneração base devida dos Quadros de Pessoal, verifica-se que a proporção de trabalhadores/as que prestou cuidados a familiares mantém-se igual tanto 2010 como em 2015.

**Quadro 2 – Estatísticas descritivas das variáveis por sexo em 2010 e 2015**

Remuneração mensal Ganho	2010				2015			
	Homem		Mulher		Homem		Mulher	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Escolaridade (anos)	13,57	3,54	14,57	2,93	14,23	3,15	15,08	2,46
Experiência (anos)	21,11	12,14	16,30	10,91	21,27	11,90	17,31	10,47
Experiência ao quadrado	593,14	622,00	384,70	501,92	594,19	601,74	409,34	476,20
Antiguidade na empresa	8,17	8,39	6,90	7,29	8,89	9,11	8,07	8,02
Antiguidade ao quadrado	137,14	254,97	100,79	200,09	162,04	282,17	129,50	228,62
Trabalho Tempo Inteiro (=1)	0,95	0,22	0,94	0,24	0,95	0,22	0,94	0,23
Contrato de trabalho sem termo (=1)	0,85	0,35	0,81	0,39	0,82	0,38	0,79	0,41
Contrato de trabalho com termo certo (=1)	0,11	0,31	0,16	0,36	0,14	0,35	0,18	0,38
Antiguidade da empresa (anos)	23,74	36,17	30,07	61,19	25,34	39,98	32,32	66,51
Parentalidade	0,01	0,07	0,01	0,08	0,01	0,08	0,01	0,08
<i>Restante tabela nos Apêndices: quadros 2.A, 2.B, 2.C, 2.D: VN (volume de negócio), Sectores de Atividade, NUT II.</i>								

Com base nos dados apresentados no Quadro 3, relativamente às médias de remuneração por sexo, é possível constatar uma disparidade salarial que favorece os homens em detrimento das mulheres. A análise da disparidade absoluta revela, para os ganhos salariais, uma diferença que se mantém nos 259 EUR em ambos os anos. No que se refere ao salário base mensal, denota-se uma ligeira redução da disparidade absoluta entre 2010 e 2015 passando de 201 para 194 EUR. Os dados para a disparidade relativa confirmam estes diferenciais: em 2010 a disparidade relativa ao nível da remuneração base situava-se nos 14,7% e, nos ganhos salariais, nos 16,4%. Em 2015, observa-se um diferencial de 14,4% na remuneração base e de 16,6 % no ganho salarial. Quer isto dizer que pouco se alterou entre 2010 e 2015 na disparidade remuneratória entre homens e mulheres. Paralelamente, constata-se que a penalização das mulheres é ligeiramente maior nos ganhos, por comparação a remuneração base.

**Quadro 3- Médias de remuneração por sexo em 2010 e 2015 (em euros)**

	2010				2015			
	M	H	Disparidade		M	H	Disparidade	
			Absoluta (euros)	Relativa (%)			Absoluta (euros)	Relativa (%)
Remuneração Base	1158	1359	-201	14,7	1150	1344	-194	14,4
Remuneração Ganho	1312	1571	-259	16,4	1297	1556	-259	16,6

Apêndices: ver Quadros 3.A, 3.B

## 5.2 Os resultados das regressões

Nas páginas que se seguem serão apresentados os principais resultados das regressões por sexo para os dois anos em análise. A dimensão dos quadros e o facto de a informação neles contida suscitar comentários apresentados em vários momentos deste ponto levou a que se optasse por concentrar a sua apresentação no início desta secção.

### 5.2.1. Um primeiro olhar sobre os dados

Com base nos resultados obtidos, presentes nos quadros 4.A, 4.B, 4.C, 4.D referentes à remuneração base mensal e à remuneração mensal ganho dos/as “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos” e os/as “especialistas das atividades intelectuais e científicas” nos anos de 2010 e 2015, é possível constatar que nem todas as variáveis são estatisticamente significativas, como é o caso da variável contrato de trabalho a termo certo que tem um

(p-value < 0,05). Refira-se que as categorias dummy (Ver Apêndices: Quadros 4.A, 4.B, 4.C, 4.D) não apresentam significância por não se distinguirem das categorias de referência.

A análise dos coeficientes permite identificar uma associação positiva entre as variáveis que se seguem, e que são apresentadas por ordem decrescente da sua influência sobre a formação das remunerações: experiência, escolaridade, trabalho a tempo inteiro, antiguidade na empresa e contrato de trabalho sem termo. Esta associação positiva é visível tanto em 2010 como em 2015 para ambos os sexos ao nível da remuneração base e da remuneração ganho. A existência de uma associação positiva indica que todas estas variáveis contribuem para a definição das remunerações dos homens e das mulheres fazendo com que estas sejam mais elevadas. Para além dos benefícios da escolaridade, estes dados permitem constatar que os empregos caracterizados por uma maior estabilidade, por terem situações contratuais associadas à antiguidade na empresa e a um contrato sem termo, influenciam positivamente as remunerações.

Por outro lado, algumas variáveis apresentam uma associação negativa com as remunerações base e ganhos de homens e mulheres em ambos os anos analisados. De entre essas variáveis estão a dimensão da empresa e a prestação de cuidados a familiares, sendo de notar que o peso desta última é sempre maior entre as mulheres, por comparação com os homens. Com algumas variações na significância, surge a antiguidade da empresa (medida em anos), que apenas não é estatisticamente significativa entre os homens, em 2010, no que respeita à remuneração base. Em 2015, no entanto, esta situação é revertida. No pós-crise, a associação da variável antiguidade da empresa com os salários já é positiva em ambos os grupos, ou seja, homens e mulheres beneficiaram por trabalharem em organizações mais antigas e que, à partida, tinham mais estabilidade.

**Quadro 4.A. Resultados da regressão linear múltipla para a remuneração base, por sexo, em 2010**

Remuneração base mensal	2010					
	Homens			Mulheres		
	Coef. Standardizado	Erro padrão	p-value	Coef. standardizado	Erro padrão	p-value
Escolaridade (anos)	0,364	0,000	0,000	0,447	0,001	0,000

Experiência (anos)	0,582	0,000	0,000	0,468	0,000	0,000
Experiência ao quadrado	-0,306	0,000	0,000	-0,179	0,000	0,000
Antiguidade na empresa	0,107	0,000	0,000	0,204	0,000	0,000
Antiguidade ao quadrado	-0,043	0,000	0,000	-0,094	0,000	0,000
Trabalho Tempo Inteiro (=1)	0,290	0,006	0,000	0,258	0,005	0,000
Contrato de trabalho sem termo (=1)	0,046	0,007	0,000	0,036	0,007	0,000
Contrato de trabalho a termo certo (=1)	-0,006	0,008	0,056	-0,008	0,007	0,041
Dimensão da empresa (nº de trabalhadores)	-0,247	0,002	0,000	-0,176	0,002	0,000
Antiguidade da empresa (anos)	-0,001	0,000	0,660	0,004	0,000	0,020
Prestação de cuidados a Familiares	-0,052	0,016	0,000	-0,098	0,017	0,000
<b>R2</b>	<b>0,492</b>			<b>0,467</b>		
<b>N</b>	<b>202593</b>			<b>160443</b>		
<i>Restante tabela nos Apêndices: quadro 4.A: VN (volume de negócio), Sectores de Atividade, NUTS II.</i>						

**Quadro 4.B. Resultados da regressão linear múltipla para a Remuneração base, por sexo, em 2015**

Remuneração base mensal	2015					
	Homem			Mulher		
	Coef. standardizado	Erro padrão	p-value	Coef. Standardizado	Erro padrão	p-value
Escolaridade (anos)	0,319	0,001	0,000	0,348	0,001	0,000
Experiência (anos)	0,547	0,000	0,000	0,468	0,000	0,000
Experiência ao quadrado	-0,279	0,000	0,000	-0,197	0,000	0,000
Antiguidade na empresa	0,142	0,000	0,000	0,208	0,000	0,000
Antiguidade ao quadrado	-0,057	0,000	0,000	-0,086	0,000	0,000
Trabalho Tempo Inteiro (=1)	0,276	0,006	0,000	0,253	0,005	0,000
Contrato de trabalho sem termo (=1)	0,082	0,007	0,000	0,076	0,006	0,000
Contrato de trabalho a termo certo (=1)	0,000	0,007	0,987	0,001	0,007	0,751
Dimensão da empresa (nº de trabalhadores)	-0,290	0,002	0,000	-0,195	0,002	0,000
Antiguidade da empresa (anos)	0,021	0,000	0,000	0,026	0,000	0,000

Prestação de cuidados a Familiares	-0,060	0,015	0,000	-0,101	0,016	0,000
<b>R2</b>	<b>0,490</b>			<b>0,458</b>		
<b>N</b>	<b>184564</b>			<b>165626</b>		
<i>Restante tabela nos Apêndices: quadro 4.B: VN (volume de negócio), Sectores de Atividade, NUTS II.</i>						

**Quadro 4.C. Resultados da regressão linear múltipla para a Remuneração ganho, por sexo, em 2010**

Remuneração ganho mensal	2010					
	Homem			Mulher		
	Coef. standardizado	Erro padrão	p-value	Coef. Standardizado	Erro padrão	p-value
Escolaridade (anos)	0,329	0,000	0,000	0,406	0,001	0,000
Experiência (anos)	0,577	0,000	0,000	0,454	0,000	0,000
Experiência ao quadrado	-0,329	0,000	0,000	-0,194	0,000	0,000
Antiguidade na empresa	0,102	0,000	0,000	0,183	0,000	0,000
Antiguidade ao quadrado	-0,026	0,000	0,000	-0,065	0,000	0,000
Trabalho Tempo Inteiro (=1)	0,286	0,006	0,000	0,251	0,005	0,000
Contrato de trabalho sem termo (=1)	0,041	0,007	0,000	0,037	0,007	0,000
Contrato de trabalho a termo certo (=1)	-0,005	0,008	0,087	-0,002	0,007	0,674
Dimensão da empresa (nº de trabalhadores)	-0,210	0,002	0,000	-0,139	0,002	0,000
Antiguidade da empresa (anos)	-0,013	0,000	0,000	-0,013	0,000	0,000
Prestação de cuidados a Familiares	-0,049	0,016	0,000	-0,161	0,015	0,000
<b>R2</b>	<b>0,537</b>			<b>0,499</b>		
<b>N</b>	<b>202748</b>			<b>160856</b>		
<i>Restante tabela nos Apêndices: quadro 4.C: VN (volume de negócio), Sectores de Atividade, NUTS II</i>						

**Quadro 4.D. Resultados da regressão linear múltipla para Remuneração ganho, por sexo, em 2015**

Remuneração ganho mensal	2015	
	Homem	Mulher

	Coef. standardizado	Erro padrão	p- value	Coef. Standardizado	Erro padrão	p- value
Escolaridade (anos)	0,292	0,001	0,000	0,317	0,001	0,000
Experiência (anos)	0,532	0,000	0,000	0,452	0,000	0,000
Experiência ao quadrado	-0,290	0,000	0,000	-0,204	0,000	0,000
Antiguidade na empresa	0,140	0,000	0,000	0,187	0,000	0,000
Antiguidade ao quadrado	-0,045	0,000	0,000	-0,059	0,000	0,000
Trabalho Tempo Inteiro (=1)	0,273	0,006	0,000	0,244	0,005	0,000
Contrato de trabalho sem termo (=1)	0,079	0,007	0,000	0,072	0,007	0,000
Contrato de trabalho a termo certo (=1)	0,006	0,007	0,078	0,008	0,007	0,041
Dimensão da empresa (nº de trabalhadores)	-0,257	0,002	0,000	-0,170	0,002	0,000
Antiguidade da empresa (anos)	0,017	0,000	0,000	0,017	0,000	0,000
Prestação de cuidados a Familiares	-0,058	0,015	0,000	-0,163	0,014	0,000
<b>R2</b>	<b>0,530</b>			<b>0,482</b>		
<b>N</b>	<b>184777</b>			<b>166133</b>		
<i>Restante tabela nos Apêndices: quadro 4.D: VN (volume de negócio), Sectores de Atividade, NUTS II.</i>						

### 5.2.2. A análise das remunerações numa perspetiva de género

Olhando para os resultados numa perspetiva de género, é possível observar que as variáveis escolaridade e antiguidade na empresa têm um maior peso na remuneração base mensal e na remuneração ganho das mulheres em 2010 e em 2015, por comparação com os homens. Por outro lado, a experiência, o trabalho a tempo inteiro e o contrato de trabalho sem termo têm um maior peso sobre a remuneração base e ao remuneração ganho dos homens em ambos os anos. Refira-se que o contrato de trabalho a termo certo tem uma associação negativa com a remuneração base das mulheres em 2010, que não se verifica em 2015. Esta variável não é significativa para as remunerações dos homens em análise. Por sua vez, a antiguidade da empresa, que apenas não é significativa para a remuneração base dos homens em 2010, é igualmente penalizadora da remuneração ganho mensal dos homens das mulheres em 2010. Esta situação modifica-se, no entanto, em 2015, passando as remunerações base e ganho de homens e mulheres a serem influenciadas positivamente por esta variável.

De entre as variáveis com uma associação negativa em ambos os anos, constata-se que a dimensão da empresa é mais penalizadora para a remuneração base e dos ganhos dos homens do que das mulheres, mas observa-se o contrário em relação à prestação de cuidados a familiares. Efetivamente, a desigual divisão sexual do trabalho de cuidado traduz-se numa penalização acrescida da remuneração base e ganho das mulheres, por comparação com os homens, em ambos os anos.

De 2010 para 2015 é possível verificar que no período pós-crise variáveis como a escolaridade, a experiência e o trabalho a tempo inteiro perderam algum peso no estabelecimento do valor das remunerações base e ganhos dos homens e das mulheres. Por outro lado, a antiguidade na empresa e contrato de trabalho sem termo passaram a ter um impacto maior na remuneração de homens e mulheres. Estes dados indicam que a estabilidade no mesmo emprego poderá ter ganho peso com o pós-crise económica, ou seja, em tempos de crise permanecer na mesma organização torna-se vantajoso para os trabalhadores/as no que se refere à sua remuneração.

### **5.2.3. Análise na perspetiva do Capital Humano**

Passando, agora, para uma análise mais detalhada dos resultados, importa salientar, como foi referido, que a escolaridade tem uma associação positiva com maior peso na remuneração base e nos ganhos das mulheres em ambos os anos. Essa associação positiva pode estar relacionada (Ver Apêndices, Quadros 4.A, 4.B, 4.C, 4.D) com o facto de as mulheres cada vez mais investirem na sua educação (Casaca & Perista, 2017; González et al., 2007). Com menos reprovações e a ambicionarem tirar mais anos de escolaridade, as mulheres tentam assim inverter a relação de poder a prazo (Goulart, 2011, p. 83) de forma a melhorar as suas oportunidades no mercado de trabalho. Contudo, apesar de as mulheres terem cada vez mais qualificações, este investimento não chega para acabar com as desigualdades salariais entre homens e mulheres (Casaca & Perista, 2017, p.7), tendo inclusive esta componente perdido peso após a crise em 2015. Quer isto dizer que a associação positiva que a escolaridade tinha sobre a remuneração diminuiu substancialmente, principalmente para as mulheres, passando a ter menos peso na definição da remuneração base e ganhos. Isto pode ser explicado pela compressão salarial durante os períodos de crise e pela flexibilização do mercado de trabalho, patente numa acrescida precarização dos vínculos laborais e degradação das condições de trabalho (Vicente, 2013. P. 7). Convém, no entanto, notar que ainda que de 2010 para

2015 se tenha verificado uma redução da influência da escolaridade nas remunerações, esta continua a ter um maior impacto na remuneração base e ganhos das mulheres, por comparação com os homens.

Paralelamente, e tal como foi acima mencionado, a associação entre os anos de experiência e a remuneração base e ganhos nos homens é superior à que se regista nas mulheres em ambos os anos. No entanto, verifica-se que, com o pós-crise, se dá uma quebra no impacto desta característica quer na remuneração base mensal quer na remuneração ganho dos homens. No que se refere às mulheres, a quebra é praticamente insignificante ao nível dos ganhos e inexistente na remuneração base. Dito isto, em 2015, constata-se que a experiência tem um impacto ligeiramente menos diferenciado entre homens e mulheres. Contudo, é ainda grande a diferença, continuando os homens a beneficiar de remuneração base e ganhos maiores que as mulheres, consoante a experiência profissional que possuem. O facto de as mulheres possuírem menor experiência pode estar diretamente relacionado com o facto de estas continuarem a ter uma dupla jornada, conciliando o trabalho com a família, o que por vezes origina por parte destas, maiores interrupções na carreira, opção por trabalhos mais flexíveis com horários mais reduzidos, o que por sua vez irá influenciar a sua remuneração (Vicente, 2013, p. 9).

Tal como na escolaridade, também a variável antiguidade na empresa, tem um maior impacto na remuneração das mulheres em ambos os anos. Não obstante esta variável segue uma tendência inversa no que respeita à sua influência nos anos de 2010 e 2015, observando-se, entre 2010 e 2015, um aumento do seu impacto nas remunerações base e ganhos de homens e mulheres. Com a crise e a descida das remunerações dos/as novos/as funcionários/as que são recrutados, a antiguidade compensa em termos remuneratórios. Ainda assim, as mulheres continuam a ser significativamente mais beneficiadas pela antiguidade do que os homens, tanto na remuneração base mensal como na remuneração ganho.

#### **5.2.4. Análise na perspetiva das condições de trabalho**

As dificuldades na articulação do trabalho pago e não pago (Lima & Neves, 2011; Torres, 2004) e a falta de apoios faz com que as mulheres por vezes tenham de optar por trabalhos mais flexíveis ou até a tempo parcial, de forma a conciliar a dupla jornada a que estão sujeitas (Acker, 2006; Casaca, 2009). Dado que grande parte das mulheres

portuguesas atualmente exercem funções a tempo inteiro, com períodos de trabalho semelhantes aos dos homens (Cardoso et al., 2016, p. 3), é interessante notar que apesar de o período em análise ser muito curto para se tirar conclusões, é possível observar uma pequena redução da influência da variável trabalho a tempo inteiro nos salários de homens e mulheres, no ano de 2015.

No que se refere aos tipos de contrato, e focando a análise nos contratos de trabalho sem termo é de notar o aumento, em 2015, para o dobro da sua associação positiva tanto ao nível da remuneração base como da remuneração ganho de homens e mulheres. Uma das possíveis razões para esta alteração é a crescente valorização do contrato estável, sendo isto um reflexo do mercado de trabalho segmentado (Centeno & Novo, 2012). A flexibilização do mercado através dos “contratos a prazo e outras formas de trabalho temporário”, veio acentuar a assimetria, tornando-se um entrave essencialmente para os/as trabalhadores/as mais novos/as – e mais qualificados/as – e para aqueles/as que possuem baixas qualificações (Torres et al., 2018, p. 342).

Por sua vez, a dimensão da empresa apresenta em 2010 e 2015 uma associação negativa com a remuneração base e ganho de homens e mulheres. Assim, quanto maior for a empresa – em número de trabalhadores/as –, mais penalizados/as serão os/as seus/suas funcionários/as, i.e. menor será a remuneração base e ganho de quem lá trabalha independentemente de ser homem ou mulher. Tal resultado é influenciado por características que ainda marcam o tecido produtivo português: trabalho intensivo, baixas qualificações e, conseqüentemente, baixas remunerações. Ainda que ambos os grupos - homens e mulheres - sejam penalizados, é importante referir que os homens parecem ser mais penalizados que as mulheres tanto na remuneração base como nos ganhos em ambos os anos. De referir ainda que em 2015 a associação negativa desta variável aumentou, penalizando de forma mais acentuada os homens. Uma das explicações para estes resultados pode prender-se com o facto de os homens trabalharem em empresas de maior dimensão e conseqüentemente com maior número de trabalhadores/as (Marques & Ferreira, 2015,p. 49).

Por último, a prestação de cuidados a familiares – que foi introduzida como variável inovadora e que, como se referiu, inclui a assistência a dependentes no seio do seu agregado familiar no geral e não apenas a filhos/as, (ver Anexo I) – também apresenta um impacto negativo nas remunerações base e ganhos de homens e mulheres, sendo, que

as mulheres são consideravelmente mais penalizadas do que os homens, em ambos os anos tanto na remuneração base como nos ganhos (Ver Apêndices, Quadros 4.A, 4.B, 4.C e 4.D). Verificamos ainda que em 2015 se deu um ligeiro aumento dessa associação negativa, de forma mais significativa nos homens, ou seja, aumentou o seu impacto na remuneração dos homens. Ainda assim, as mulheres continuam a ser em larga medida mais penalizadas pelas ausências para a prestação de assistência a familiares em ambos os anos. Assim, mesmo tendo os dependentes ao cuidado de familiares ou de instituições externas à família (Torres & Silva, 1998, p. 10), as mulheres continuam a ser quem mais se tem de ausentar, seja por questões de saúde ou por questões relacionadas com qualquer outro fator dos seus dependentes. A desigual repartição do trabalho não pago entre homens e mulheres e a sobrecarga a que as segundas estão sujeitas neste domínio contribui para esta penalização salarial (Casaca & Perista, 2017; Perista et al., 2016; Torres et al., 2018).

No estudo de Lima & Neves (2011) a conclusão de que a prestação de cuidados a familiares tem uma associação negativa com a vida ativa das mulheres e quase irrelevante na dos homens acabando por ter impacto a nível financeiro está em linha com estes resultados (Lima & Neves, 2011 p. 40). Refira-se, ainda, que o efeito da prestação de cuidados a familiares nas remunerações das mulheres agrava-se nos ganhos. Esta situação pode, em parte, estar relacionada com o facto de mulheres não realizarem tantas horas extras, por comparação com os seus colegas do sexo masculino, e/ou com práticas observadas em contextos organizacionais em que as mulheres que se ausentam por questões parentais “(consultas pré-natais, licença de maternidade, ou redução de horário para amamentação) [são]excluídas de prémios de antiguidade, assiduidade e produtividade e ainda serem despromovidas” (Ferreira, 2010, p. 162). Todas estas práticas originam uma maior diferença salarial.

### **5.3 Discriminação de género medida pelo método Oaxaca**

Com a aplicação do método de Oaxaca (Ver Apêndices, Quadros 5.A, 5.B, 5.C, 5.D), é possível concluir que uma percentagem considerável das desigualdades advém da discriminação. Explorando mais pormenorizadamente os quadros 5.A, 5.B, 5.C, 5.D, referentes à aplicação do método de Oaxaca e que se apresentam no Quadro 5, constata-se que não só existe uma incidência ligeiramente maior de discriminação na remuneração base mensal, por comparação com a remuneração mensal ganho, como, ainda, que as

desigualdades por discriminação aumentaram em ambos os tipos de remuneração. Efetivamente, em 2010, 63% da desigualdade salarial ao nível da remuneração base devia-se à discriminação, observando-se uma percentagem muito próxima desta - 62% - para a remuneração ganhos. Já no ano de 2015 verifica-se um aumento da desigualdade salarial por discriminação, passando para 67% na remuneração base e 65% na remuneração ganhos.

Quadro 5: Resultados da regressão de Oaxaca

	<b>2010</b>	<b>2015</b>
<b>Remuneração Base</b>	63%	67%
<b>Remuneração Ganho</b>	62%	65%

Apêndices: ver quadros 5.A;5.B;5.C;5.D

Assim, é possível concluir que apenas uma parte minoritária das desigualdades salariais por sexo é explicadas pelas variáveis visíveis consideradas, sendo o restante diferencial considerado discriminação, de acordo com o modelo Oaxaca. Ainda que este estudo se cinja aos/as “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos” e aos/as “especialistas das atividades intelectuais e científicas”, a nossa conclusão corrobora os resultados de outras pesquisas, como, por exemplo Cardoso et al., (2016); González et al., (2005; 2007); Kiker & Santos (1991 *apud* Bastos et al., 2004); Mendes (2005) e Papapetrou (2008). Também nesses estudos se concluiu que a percentagem de desigualdade salarial que deriva da discriminação é superior aquela que é explicada. Quer isto dizer que as desigualdades existentes no mercado de trabalho estão mais relacionadas com a existência de um “tratamento desigual de homens e mulheres igualmente produtivos” (Mendes, 2005, pp. 3-4) do que com as suas características ao nível do capital humano. Essa discriminação para Dex & Sloane (1988 *apud* Mendes, 2005) apresenta-se no mercado de trabalho não só através da discriminação salarial, mas também através da discriminação no emprego. No que se refere à discriminação salarial, como já anteriormente referimos, esta acontece quando os indivíduos recebem salários diferentes tendo produtividades idênticas. Quanto à discriminação no emprego, acontece quando apesar de serem igualmente produtivos os indivíduos estão distribuídos de forma diferenciada pelas diferentes profissões (Dex & Sloane, 1988 *apud* Mendes, 2005 p.4). No que se refere ao salário mensal ganho, uma das possíveis explicações para esta diferença, prende-se com o facto de os homens estarem mais predispostos a realizar horas extras de forma a aumentarem o seu

rendimento do que as mulheres, que, como já se referiu, tem a seu cargo uma acrescida intervenção no trabalho doméstico e de cuidado, não podendo realizar mais horas de trabalho (Burnette & Stanfors, 2020, pp. 191-192).

## 6. Conclusão

Para este estudo partiu-se da questão: De que forma as desigualdades de género se repercutem nas remunerações dos/as líderes de topo e dos/as profissionais altamente qualificados/as em Portugal? A análise centrou-se na análise agregada da remuneração dos/as “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos” e dos/as os/as “especialistas das atividades intelectuais e científicas”, que constituem os dois primeiros grandes grupos da classificação da CPP/2010.

Ao longo da análise foi possível observar que, em termos gerais, as variáveis: educação, experiência, antiguidade na empresa e prestação de cuidados a familiares têm influência sobre as remunerações dos grupos em estudo. Contudo, algumas dessas variáveis têm mais peso nas remunerações dos homens e outras nas remunerações das mulheres. Por exemplo, a experiência influencia positivamente mais a remuneração dos homens, ao passo que a escolaridade pesa mais na remuneração das mulheres. Foi ainda possível constatar que a maioria das variáveis analisadas estão associadas positivamente as remunerações, exceto duas delas, que apresentam uma associação negativa e entre as quais se encontra a variável prestação de cuidados a familiares, que penaliza mais as remunerações das mulheres do que as dos homens. Desta forma, foi possível constatar que, excetuando a variável contrato de trabalho a termo certo, as restantes variáveis parecem ter influência na definição da remuneração base e ganho tanto de homens como de mulheres.

No que toca ao objetivo específico de estudo da proporção de disparidade salarial observada na remuneração mensal base e ganhos salariais por sexo nos dois grupos em análise, constatou-se que os homens são mais favorecidos em termos salariais, em detrimento das mulheres, e que as disparidades salariais nas profissões mais qualificadas não só existem como aumentaram de 2010 para 2015. Demonstrou-se, ainda, que esta disparidade é mais acentuada ao nível da remuneração mensal ganho. Esta disparidade salarial, como indicam os resultados obtidos com a aplicação do modelo de Oaxaca, tem que ver menos com a componente explicada do que com a discriminação predominante no mercado de trabalho. Esta conclusão vem corroborar estudos como o de Cardoso et al., (2016); González et al., (2005; 2007); Kiker & Santos (1991 *apud* Bastos et al., 2004); Mendes (2005) e Papapetrou (2008), que mesmo não tendo enfoque exatamente nas mesmas profissões, apontam a discriminação como principal fator da disparidade salarial

entre homens e mulheres. Paralelamente, a análise desenvolvida para dar resposta ao segundo objetivo específico deste estudo, centrado na análise da influência da prestação de cuidados a familiares sobre a remuneração de homens e mulheres, permite concluir que a sobrecarga das mulheres no que se refere à prestação de cuidados a familiares penaliza os seus rendimentos no emprego. Apesar da sua forte participação no emprego, as mulheres continuam a ser vistas como as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e pelos cuidados a dependentes, o que acaba por criar dificuldades ao nível da conciliação dos seus papéis sociais (Vicente, 2013, p. 13). A dupla jornada a que estão hoje sujeitas pode ser um dos fatores explicativos da menor experiência que as mulheres apresentam, e também das ausências superiores às dos homens. Essa dupla jornada pode ainda levar a que sejam penalizadas no acesso a determinadas funções e empresas, o que por sua vez origina diferenças remuneratórias não só ao nível da remuneração base, mas também da remuneração ganho (Vicente, 2013, p. 13). A prestação de cuidados a familiares tem um maior custo na remuneração das mulheres do que na dos homens. No geral, ainda que nos dias de hoje o discurso considerado mais adequado seja aquele que promove a igualdade, na prática (Torres & Silva, 1998, p.32) e mesmo com todas as medidas de promoção de igualdade, persistem desigualdades ao nível das remunerações. A análise dos dados permite, ainda, constatar que existe um aumento das disparidades salariais entre homens e mulheres de 2010 para 2015 nas profissões de topo. Esse aumento das disparidades faz-se acompanhar de um aumento do já elevado peso da componente não explicada, ou seja, da discriminação presumida. A discriminação parece ser então a principal razão para a predominância das disparidades salarial entre homens e mulheres nas profissões de topo, tal como acontece em outras profissões, tanto em Portugal como na UE (Torres et al., 2018, p. 142)

Convém, no entanto, ter em conta que este é um estudo sobre uma população específica, o que dificulta o controlo dos resultados pelas variáveis gerais e onde as características não observadas podem desempenhar um papel mais importante. Fica a sugestão de se fazer um estudo analisando os efeitos individuais e das empresa já que autores como Burnette & Stanfors (2020), no seu estudo com trabalhadores da indústria da impressão na Suécia, concluíram que quando incluíam os efeitos fixos da empresa obtinham resultados diferentes de quando não os incluíam, porque conseguiam captar mais informação da empresa (Burnette & Stanfors, 2020, p. 196).

## Referências Bibliográficas

- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, Class and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20, 441-464.
- Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *sociologie du travail* 51, 199-217.
- Bah, E. D. (1997). *Promoting Gender Equality at Work: Turning vision into reality*. USA: Zed Books Ltd.
- Bastos, A., Fernandes, G. L., & Passos, J. (2004). Estimation of Gender Wage Discrimination in the Portuguese Labour Market. *Notas económicas*, 19, 35-48.
- Bertrand, M., & Hallock, K. F. (2001). The Gender Gap in Top Corporate Jobs. *Industrial and Labor Relations Review*, 55 (1), 1-21.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2000). Gender Differences in Pay. *The Journal of Economic Perspectives*, 14 (4), 75-99.
- Bryman, A. (1989). *Research Methods and organization Studies*. London: Unwin Hyman Ltd.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods (4th ed.)*. United States: Oxford University Press.
- Brynin, M., & Perales, F. (2016). Gender Wage Inequality: The De-gendering of the Occupational Structure. *European Sociological Review*, 162-174.
- Burnette, J., & Stanfors, M. (2020). Understanding the Gender Gap Further: The Case of Turn-of-the-Century Swedish Composers, 80(1). *The Journal of Economic History*, 175-206.
- Cantante, F. (2014). Desigualdades de género no topo dos ganhos salariais em Portugal. *Observatório das desigualdades*, 1-20.
- Cardoso, A. R., Guimarães, P., & Portugal, P. (2016). What drives the gender wage gap? A look at the role of firm and job-title heterogeneity. *Oxford Economic Papers*, 1-19.

- Casaca, S. F. (2009). Revisitando as teorias sobre a divisão sexual do trabalho. SOCIUS - Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações, 1-61.
- Casaca, S. F., & Perista, H. (2014). Estudo Qualitativo a partir do I relatório sobre diferenciações salariais por ramos de actividade. Lisboa School of Economics & Management- SOCIUS, 1-64.
- Casaca, S. F., & Perista, H. (2017). Como explicar o persistente diferencial salarial em desfavor das mulheres? Um contributo com base nas dinâmicas laborais recentes em Portugal. SOCIUS Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações; CSG Investigação em Ciências Sociais e Gestão, 1-18.
- Centeno, M., & Novo, Á. A. (2012). Segmentação. Boletim Económico, 18(1), 7-30.
- Cerdeira, M. d. (2009). A perspectiva de género nas relações laborais Portuguesas. Sociologia, Problemas e Práticas(60), 81-103.
- CITE. (s.d.). Evolução no uso das licenças de parentalidade (2005-2016). Obtido de CITE:  
[http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/evol\\_parent\\_2005\\_2016.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/evol_parent_2005_2016.pdf)
- Cohn, S. (2000). Race, Gender, and Discrimination at Work. United States Of America : Westview Press.
- Comissão Europeia. (3 de março de 2020). Estratégia para a Igualdade de Género: Rumo a uma união da igualdade. Obtido de comissão europeia:  
[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/ip\\_20\\_358](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/ip_20_358)
- Connell, R. W. (2009). Gender. London: Polity Press.
- Crompton, R., & Sanderson, K. (1990). Gendered jobs and social changes. London: Academic Division of Unwin Hyman Ltd.
- Cunha, V., Atalaia, S., & Wall, K. (2016). Policy Brief II, Homens e Licenças Parentais: Quadro Legal, Atitudes e Práticas. Lisboa: ICS-UL & CITE.
- Dias, I. (2015). Sociologia da Família e do Género. Lisboa: Pactor - Edições de Ciências Sociais, Forenses e da Educação.

- Duarte, C., & et.al. (2010). The determinants of gender pay gap in Portuguese private firms. *Gender in Management: An International Journal*, 438-461.
- Eurostat. (28 de 12 de 2020). Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity - structure of earnings survey methodology. Obtido de Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>
- Ferreira, M. T. P. P. (2015). Igualdade de género e (re) conciliação entre vida de trabalho e vida pessoal e familiar: projetos de vida familiar: o caso de profissionais de consultoria e de auditoria ( Dissertação de mestrado, Universidade Católica Portuguesa), Lisboa, Portugal. Retrieved from: [repositorio.ucp.pt](http://repositorio.ucp.pt)
- Ferreira, V. (2010). A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos: um percurso irregular. Em V. Ferreira, *A igualdade de Mulheres e Homens no trabalho e no emprego em Portugal* (pp. 139-184). Lisboa: CITE.
- Galego, A., & Pereira, J. (2010). Evidence on Gender Wage Discrimination In Portugal: Parametric and Semi- Parametric approaches. *Review of Income and Wealth*, 651-666.
- GEP. (30 de Junho de 2020). Séries cronológicas. Obtido de Gabinete de Estratégia e Planeamento: [http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10928/seriesqp\\_2008\\_2018.pdf/cf513838-2724-4195-8763-4d58400df0b9](http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10928/seriesqp_2008_2018.pdf/cf513838-2724-4195-8763-4d58400df0b9)
- González, P., Santos, M. C., & Santos, L. D. (2005). The Gender Wage Gap in Portugal: Recent Evolution and decomposition. *Faculdade de Economia, Universidade do Porto*, 1-22.
- González, P., Santos, M. C., & Santos, L. D. (2007). Education and Gender Wage Differentials in Portugal: What Can We Learn From an Age Cohort Analysis? *Faculdade de Economia, Universidade do Porto*, 1- 25.
- Goulart, P. (2011). *Essays on schooling and child labour in Portugal* (Doctor Degree, University Rotterdam) Netherlands. Retrieved from: [https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-PT&as\\_sdt=0%2C5&q=goulart+eSSAYS&oq=goulart+ess](https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-PT&as_sdt=0%2C5&q=goulart+eSSAYS&oq=goulart+ess)

- Grund, C. (2015). Gender pay gaps among highly educated professionals — Compensation components do matter. *Labour Economics* 34 , 118–126.
- Hakim, C. (1982). *Secondary analysis in social research: A guide to data sources and methods with examples*. London: George Allen & Unwin.
- Hurst, C. E. (2004). capítulo 4: Sex and Gender Inequality. Em C. E. Hurst, *Social Inequality: Forms, Causes and Consequences* (pp. 61- 87). United States of America: Pearson Education, Inc.
- IEGE. (30 de 12 de 2020). Gender Statistic Database - Women and Men in Decision-Making. Obtido de IEGE: [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm\\_med\\_regat\\_\\_wmid\\_media\\_regat/metadata/year:2016/geo:EU28,PT/EGROUP:REG\\_AUTH/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:MEMB\\_BRD](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_med_regat__wmid_media_regat/metadata/year:2016/geo:EU28,PT/EGROUP:REG_AUTH/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:MEMB_BRD)
- INE. (05 de Fevereiro de 2020). População activa: total e por sexo. Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela>
- Kalantari, B. (2012). The influence of social values and childhood socialization on occupational gender segregation and wage disparity. *Public Personnel Management*, 241- 255.
- Kergoat, D. (2004). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. Em C. H. Hirata, F. Labone, H. L. Doare, & D. Senotier, *Dictionnaire critique du féminisme* (Vol. 2, pp. 35-44). Paris: PUF.
- Kiker, B., & Santos, M. C. (1991). Human Capital and Earnings in Portugal. *Economics of Education Review*, 10(3), 187-203.
- Kimmel, M. (2000). *The gendered Society*. Oxford: Oxford University Press.
- Lei nº 90/2019 de 4 de Setembro do Diário da República Eletrónico. Diário da República: Série I de 2019-09-04, no n.º 169/2019 (2019), consultado em: 26 julho de 2021. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/124417103/details/maximized>
- Lima, F., & Neves, A. (3º trimestre de 2011). Conciliação da vida profissional com a vida familiar – Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego de 2010 . Obtido de INE:

[https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_estudos&ESTUDOSest\\_boui=221720939&ESTUDOSmodo=2&xlang=pt](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_estudos&ESTUDOSest_boui=221720939&ESTUDOSmodo=2&xlang=pt)

- Magnusson, C. (2016). The gender wage gap in highly prestigious occupations: a case study of Swedish medical doctors. *Work, employment and society*, 30 (1), 40-58.
- Marques, T., & Ferreira, C. (2015). Mulheres na Gestão de topo: A Problemática do Gap de Género e Salarial. *Revista Ibero-Americana de Estratégia*, 14, 43-59.
- Martins, F. (2016). A reação das empresas portuguesas à crise económica e financeira: principais choques e canais de ajustamento. *Revista de Estudos Económicos*(2), 1-25. Obtido de <https://www.bportugal.pt/>
- Mendes, R. V. (2005). Decomposition of Gender Wage Differentials among Portuguese Top. *Escola Superior de Gestão, Instituto Politécnico do Cavado e do Ave*, 1-15.
- Merluzzi, J., & Dobrev, S. D. (2015). Unequal on top: Gender profiling and the income gap among high earner male and female professionals. *Social Science Research* 53, 45-58.
- Mitter, S. (1997). Innovations in work organization and technology. Em E. Date-Bah, *Promoting Gender Equality at Work* (pp. 105-129). London: Zed Books Ltd.
- Nicodemo, C. (2009). Gender Pay Gap and Quantile Regression in European Families. *Universitat Autònoma de Barcelona and IZA*, 1-35.
- Ñopo, H. (2004). Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps. *Middlebury College, GRADE and IZA Bonn*, 1-49.
- Núncio, M. J. (2008). *Mulheres em Dupla Jornada - A conciliação entre o Trabalho e a Família*. Lisboa : Universidade Técnica de Lisboa - Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas .
- Oaxaca, R. (1973). Male - Female wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14, 693-709.
- OIT. (2016). *Global Wage Report 2016/2017: wage inequality in the Workplace*. Genova: International Labour Office.

- Papapetrou, E. (2008). Evidence on gender wage differentials in Greece. *Econ Change Restruct*, 155-166.
- Perista, H. (2004). O contexto: Análise das desigualdades salariais de género em Portugal. Em M. d. Presidência do Conselho de Ministros, *Compilação de elementos para uma consulta especializada sobre igualdade de remuneração entre homens e mulheres* (pp. 45- 59). Lisboa: Direcção Geral Estudos, Estatística e Planeamento.
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., & Perista, P. (2016). Os usos do tempo de homens e mulheres em Portugal. Lisboa: CESIS- Centro de estudos para a intervenção social.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2005). *Descobrimo a Regressão com a complementaridade do SPSS*. Lisboa : Edições Sílabo.
- PORDATA. (1 de junho de 2020). Alunos matriculados: por nível de ensino e sexo. Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/DB/Europa/Ambiente+de+Consulta/Tabela>
- PORDATA. (31 de Março de 2020). População residente com 15 e mais anos de idade por nível de escolaridade completo mais elevado: total e por sexo. Obtido de Pordata: <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela>
- PORDATA. (9 de março de 2020). Disparidade salarial entre sexos nos trabalhadores por conta de outrem (%): total e por sector de actividade económica. Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/DB/Europa/Ambiente+de+Consulta/Tabela>
- Quivy, R. (2005). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Graiavida
- Rebelo, G. (2002). *Trabalho e Igualdade: mulheres, teletrabalho e trabalho a tempo parcial*. Lisboa: CELTA Editora.
- Ribeiro, A., & Hill, M. (1996). Insuficiências do modelo de capital humano na explicação das diferenças salariais entre géneros: Um estudo de caso. *Dinâmia - Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconómica*, 1-37.
- Rica, S. d., Dolado, J. J., & Llorens, V. (2005). Ceiling and Floors: Gender Wage Gaps by Education in Spain. *IZA DP 1483*, 1-35.

- Ruiz, A. C., Gómez, M. N., & Narváez, M. R. (2004). Gender wage gaps and job mobility in Spain. *International Journal of Manpower*, 25, 264-278.
- Ryle, R. (2016). *Questioning Gender: a sociological exploration* (3ª ed.). United States of America: SAGE Publications, Inc.
- Santos, J. C., & Antunes, E. D. (2013). Relações de Género e Lideranças nas organizações: rumo a um estilo andrógino de gestão. *Gestão contemporânea*, 35-60.
- Torres, A. (2004). *Vida conjugal e Trabalho: Uma Perspectiva Sociológica*. Oeiras: Celta Editora.
- Torres, A. (2014). Mulher, trabalho e natalidade. Em C. N. Vida, Demografia, Natalidade e Políticas Públicas Conferência CNECV - 2013; Lisboa (pp. 53- 73). Lisboa: Coleção Bióetica|17.
- Torres, A. C., & Silva, F. V. (1998). Guarda das crianças e divisão do Trabalho entre homens e mulheres. *Sociologia- Problemas e Práticas* n. °28, 9-65.
- Torres, A., Marques, C., & Maciel, D. (2011). Gender, work and family: balancing central dimensions in individuals' lives. *Sociologia Online*, 11-37.
- Torres, A., Pinto, P. C., Costa, D., Coelho, B., Maciel, D., Reigadinha, T., & Theodoro, E. (2018). *Igualdade de género ao longo da vida: Portugal no contexto europeu*. Lisboa : Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Triventi, M. (2013). The gender wage gap and its institutional context: a comparative analysis of European graduates. *Work, employment and society*, 4(27), 563-580.
- UE. (24 de 11 de 2016). *Tackling the gender pay gap in the European Union*. Obtido de Comissão Europeia: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140227\\_gpg\\_brochure\\_web\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140227_gpg_brochure_web_en.pdf)
- Vários. (2013). *Europa Cidadã: pessoas, empresas e instituições*. Atas do III Congresso Internacional de Verão (pp. 362-381). Universidade de Évora- ECS/ Comissão Organizadora do CIV 2013.

- Vicente, M. (2013). O género nas estruturas organizacionais: a diferenciação entre homens e mulheres na ocupação das funções, no acesso ao poder e nos salários. CIES e- working paper nº 153, 1-19.
- Vieira, J. A., Cardoso, A. R., & Portela, M. (2005). Gender segregation and the wage gap in Portugal: an analysis at the establishment level \*. Fundação para a Ciência e a Tecnologia Fundação , 1-21.
- Yun, M.-S. (2007). Wage Differentials, Discrimination and Inequality: A Cautionary Note on the Juhn, Murphy and Pierce Decomposition Method. IZA , 1-12.

## Anexos

### Anexo I – Motivo das horas normais não remuneradas nos Quadros de Pessoal

TABELA Nº 25 - MOTIVO DAS HORAS NORMAIS NÃO REMUNERADAS		
Código	Designação	Observações
1	Doença	Inclui doença profissional (certificada ou não certificada), doença não profissional.
2	Parentalidade (Maternidade / Paternidade)	Inclui assistência insidiável a filho, neto ou a agregado familiar, desde que esta assistência corresponda a um tipo de proteção não remunerado pela entidade (p. ex., licenças, dispensas da prestação de trabalho, etc.)
3	Acidente de trabalho	Aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução da capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte. (Lei n.º 98/2009, de 04-09, artigo 8.º) Incluir também acidente de trajeto. (Lei n.º 98/2009, de 04-09, artigo 9.º)
4	Greve	Considera-se a abstenção concertada da prestação de trabalho por parte de um grupo de trabalhadores, tendo em vista a defesa ou promoção de determinados interesses.
5	Lay off	Faculdade que o trabalhador ou a entidade patronal têm de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, neste último caso por motivos conjunturais de mercado, económicos ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente o normal funcionamento da empresa e visa assegurar a viabilidade das empresas e a manutenção dos postos de trabalho. O período de duração varia entre 6 e 12 meses, podendo ser prorrogado por mais 6 meses, e mantendo os trabalhadores o vínculo à empresa, com uma compensação salarial igual a 2/3 do seu salário normal e não inferior ao salário mínimo nacional nem superior ao triplo deste salário. O pagamento desta prestação é distribuído entre empregador e a Segurança Social, na proporção de 50% cada. (Fonte: INE)
6	Salários em atraso	
7	Redução remuneratória ao abrigo da Lei do Orçamento do Estado em vigor para o ano de referência	-
9	Outro motivo	Caso não se enquadre nos códigos anteriores, p.ex., ausências injustificadas; trabalhador que iniciou ou que cessou a laboração na entidade a meio do mês e que por essa razão não recebeu a remuneração completa.

Fonte: Quadros de Pessoal, GEP/MTSSS

## Apêndices – Resultados complementares da análise

### 1.A. Estatísticas descritivas, remuneração ganho, para ambos os sexos, em 2010 e 2015.

	2010		2015	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Logaritmo volume de negócio	15,57	3,16	15,53	3,06
SECTORDEACTIVIDADE=A Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	0,01	0,08	0,01	0,09
SECTORDEACTIVIDADE=B Indústrias extrativas	0,00	0,04	0,00	0,04
SECTORDEACTIVIDADE=D Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0,01	0,08	0,01	0,08
SECTORDEACTIVIDADE=F Construção	0,08	0,28	0,06	0,23
SECTORDEACTIVIDADE=G Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	0,15	0,36	0,14	0,35
SECTORDEACTIVIDADE=I Alojamento, restauração e similares	0,03	0,17	0,03	0,16
SECTORDEACTIVIDADE=J Atividades de informação e de comunicação	0,09	0,29	0,12	0,32
SECTORDEACTIVIDADE=K Atividades financeiras e de seguros	0,09	0,29	0,07	0,25
SECTORDEACTIVIDADE=L Atividades imobiliárias	0,01	0,10	0,01	0,09
SECTORDEACTIVIDADE=M Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0,10	0,30	0,12	0,32
SECTORDEACTIVIDADE=N Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0,03	0,17	0,03	0,18

SECTORDEACTIVIDADE=O Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	0,00	0,05	0,00	0,03
SECTORDEACTIVIDADE=P Educação	0,07	0,26	0,06	0,25
SECTORDEACTIVIDADE=Q Atividades de saúde humana e apoio social	0,13	0,33	0,16	0,37
SECTORDEACTIVIDADE=R Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,01	0,10	0,01	0,10
SECTORDEACTIVIDADE=S Outras atividades de serviços	0,04	0,19	0,03	0,17
nut2_emp=Norte	0,30	0,46	0,30	0,46
nut2_emp=Algarve	0,03	0,16	0,03	0,16
nut2_emp=Centro	0,15	0,36	0,15	0,36
nut2_emp=Lisboa	0,46	0,50	0,47	0,50
nut2_emp=Alentejo	0,04	0,19	0,04	0,19
nut2_emp=Madeira	0,02	0,12	0,02	0,12

### 1.B. Estatísticas descritivas, remuneração base para ambos os sexos, em 2010 e 2015

	2010		2015	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Logaritmo volume de negócio	15,56	3,16	15,53	3,06
SECTORDEACTIVIDADE=A Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	0,01	0,08	0,01	0,09
SECTORDEACTIVIDADE=B Indústrias extrativas	0,00	0,04	0,00	0,04
SECTORDEACTIVIDADE=D Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0,01	0,08	0,01	0,07
SECTORDEACTIVIDADE=F Construção	0,08	0,28	0,06	0,23

SECTORDEACTIVIDADE=G Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	0,15	0,36	0,14	0,35
SECTORDEACTIVIDADE=I Alojamento, restauração e similares	0,03	0,17	0,03	0,16
SECTORDEACTIVIDADE=J Atividades de informação e de comunicação	0,09	0,29	0,12	0,32
SECTORDEACTIVIDADE=K Atividades financeiras e de seguros	0,09	0,29	0,07	0,25
SECTORDEACTIVIDADE=L Atividades imobiliárias	0,01	0,10	0,01	0,09
SECTORDEACTIVIDADE=M Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0,10	0,30	0,12	0,32
SECTORDEACTIVIDADE=N Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0,03	0,17	0,03	0,18
SECTORDEACTIVIDADE=O Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	0,00	0,05	0,00	0,03
SECTORDEACTIVIDADE=P Educação	0,07	0,26	0,07	0,25
SECTORDEACTIVIDADE=Q Atividades de saúde humana e apoio social	0,13	0,33	0,16	0,37
SECTORDEACTIVIDADE=R Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,01	0,10	0,01	0,10
SECTORDEACTIVIDADE=S Outras atividades de serviços	0,04	0,19	0,03	0,17
nut2_emp=Norte	0,30	0,46	0,30	0,46
nut2_emp=Algarve	0,03	0,16	0,03	0,16
nut2_emp=Centro	0,15	0,36	0,15	0,36
nut2_emp=Lisboa	0,46	0,50	0,47	0,50
nut2_emp=Alentejo	0,04	0,19	0,04	0,19
nut2_emp=Madeira	0,02	0,12	0,02	0,12

## 2.A. Estatísticas descritivas, remuneração base dos homens em 2010

	Média	Erro Desvio	N
Logaritmo remuneração base	7,2147	0,76738	202593
Sexo	0,0000	0,00000	202593
Escolaridade	13,5709	3,54336	202593
Experiência	21,1087	12,14142	202593
Experiência ao quadrado	592,9894	621,86769	202593
Antiguidade na empresa	8,16	8,394	202593
Antiguidade ao quadrado	137,1203	254,94720	202593
Trabalho Tempo Inteiro (=1)	0,9468	0,22453	202593
Contrato de trabalho sem termo (=1)	0,8550	0,35215	202593
Contrato de trabalho a termo certo (=1)	0,1114	0,31461	202593
Dimensão da empresa	1,92	1,094	202593
Antiguidade da empresa (anos)	23,74	36,182	202593
logaritmo volume de negócio	15,7096	3,14958	202593
SECTORDEACTIVIDADE=A Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	0,0087	0,09296	202593
SECTORDEACTIVIDADE=B Indústrias extrativas	0,0025	0,05035	202593
SECTORDEACTIVIDADE=D Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0,0085	0,09172	202593
SECTORDEACTIVIDADE=F Construção	0,1156	0,31971	202593
SECTORDEACTIVIDADE=G Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	0,1725	0,37781	202593
SECTORDEACTIVIDADE=I Alojamento, restauração e similares	0,0307	0,17256	202593
SECTORDEACTIVIDADE=J Atividades de informação e de comunicação	0,1145	0,31840	202593

SECTORDEACTIVIDADE=K Atividades financeiras e de seguros	0,1003	0,30043	202593
SECTORDEACTIVIDADE=L Atividades imobiliárias	0,0101	0,10020	202593
SECTORDEACTIVIDADE=M Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0,1015	0,30194	202593
SECTORDEACTIVIDADE=N Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0,0301	0,17077	202593
SECTORDEACTIVIDADE=O Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	0,0023	0,04765	202593
SECTORDEACTIVIDADE=P Educação	0,0393	0,19420	202593
SECTORDEACTIVIDADE=Q Atividades de saúde humana e apoio social	0,0481	0,21399	202593
SECTORDEACTIVIDADE=R Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,0097	0,09798	202593
SECTORDEACTIVIDADE=S Outras atividades de serviços	0,0231	0,15007	202593
SECTORDEACTIVIDADE=U Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	0,0000	0,00222	202593
nut2_emp=Norte	0,3040	0,46000	202593
nut2_emp=Algarve	0,0253	0,15691	202593
nut2_emp=Centro	0,1519	0,35893	202593
nut2_emp=Lisboa	0,4571	0,49816	202593
nut2_emp=Alentejo	0,0362	0,18688	202593
nut2_emp=Madeira	0,0148	0,12080	202593
Parentalidade	0,01	0,074	202593

## 2.B. Estatísticas descritivas, remuneração base das mulheres em 2010

	Média	Erro Desvio	N
Logaritmo remuneração base	7,0549	0,63305	160443
Sexo	1,0000	0,00000	160443
Escolaridade	14,5666	2,93164	160443
Experiência	16,3090	10,91119	160443
Experiência ao quadrado	385,0383	502,23394	160443
Antiguidade na empresa	6,90	7,297	160443
Antiguidade ao quadrado	100,8574	200,19166	160443
Trabalho Tempo Inteiro (=1)	0,9388	0,23978	160443
Contrato de trabalho sem termo (=1)	0,8092	0,39294	160443
Contrato de trabalho com termo certo (=1)	0,1573	0,36410	160443
Dimensão da empresa	1,97	1,110	160443
Antiguidade da empresa (anos)	30,07	61,163	160443
logaritmo volume de negócio	15,3823	3,15901	160443
SECTORDEACTIVIDADE=A Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	0,0050	0,07044	160443
SECTORDEACTIVIDADE=B Indústrias extrativas	0,0011	0,03375	160443
SECTORDEACTIVIDADE=D Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0,0026	0,05055	160443
SECTORDEACTIVIDADE=F Construção	0,0406	0,19745	160443
SECTORDEACTIVIDADE=G Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	0,1273	0,33332	160443
SECTORDEACTIVIDADE=I Alojamento, restauração e similares	0,0278	0,16448	160443
SECTORDEACTIVIDADE=J Atividades de informação e de comunicação	0,0665	0,24923	160443

SECTORDEACTIVIDADE=K Atividades financeiras e de seguros	0,0789	0,26963	160443
SECTORDEACTIVIDADE=L Atividades imobiliárias	0,0085	0,09154	160443
SECTORDEACTIVIDADE=M Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0,1029	0,30388	160443
SECTORDEACTIVIDADE=N Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0,0280	0,16502	160443
SECTORDEACTIVIDADE=O Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	0,0032	0,05646	160443
SECTORDEACTIVIDADE=P Educação	0,1121	0,31555	160443
SECTORDEACTIVIDADE=Q Atividades de saúde humana e apoio social	0,2290	0,42022	160443
SECTORDEACTIVIDADE=R Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,0087	0,09261	160443
SECTORDEACTIVIDADE=S Outras atividades de serviços	0,0542	0,22649	160443
SECTORDEACTIVIDADE=U Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	0,0000	0,00000	160443
nut2_emp=Norte	0,2912	0,45433	160443
nut2_emp=Algarve	0,0293	0,16861	160443
nut2_emp=Centro	0,1562	0,36309	160443
nut2_emp=Lisboa	0,4558	0,49804	160443
nut2_emp=Alentejo	0,0400	0,19607	160443
nut2_emp=Madeira	0,0166	0,12781	160443
Parentalidade	0,00	0,070	160443

## 2.C. Estatísticas descritivas, remuneração base dos homens em 2015

Logaritmo remuneração base	7,2034	0,76071	184564
Sexo	0,0000	0,00000	184564
Escolaridade	14,2347	3,14706	184564
Experiência	21,2677	11,90346	184564
Experiência ao quadrado	594,0053	601,62883	184564
Antiguidade na empresa	8,88	9,110	184564
Antiguidade ao quadrado	161,9196	282,03309	184564
Trabalho Tempo Inteiro (=1)	0,9492	0,21954	184564
Contrato de trabalho sem termo (=1)	0,8207	0,38363	184564
Contrato de trabalho com termo certo (=1)	0,1413	0,34828	184564
Dimensão da empresa	1,9490	1,09904	184564
Antiguidade da empresa (anos)	25,34	39,997	184564
logaritmo volume de negócio	15,6839	3,03182	184564
SECTORDEACTIVIDADE=A Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	0,0109	0,10379	184564
SECTORDEACTIVIDADE =B Indústrias extrativas	0,0025	0,04959	184564
SECTORDEACTIVIDADE =D Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0,0085	0,09161	184564
SECTORDEACTIVIDADE =F Construção	0,0821	0,27452	184564
SECTORDEACTIVIDADE =G Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	0,1526	0,35962	184564
SECTORDEACTIVIDADE =I Alojamento, restauração e similares	0,0297	0,16969	184564
SECTORDEACTIVIDADE =J Atividades de informação e de comunicação	0,1555	0,36237	184564
SECTORDEACTIVIDADE =K Atividades financeiras e de seguros	0,0766	0,26599	184564

SECTORDEACTIVIDADE =L Atividades imobiliárias	0,0095	0,09683	184564
SECTORDEACTIVIDADE =M Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0,1207	0,32584	184564
SECTORDEACTIVIDADE =N Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0,0345	0,18261	184564
SECTORDEACTIVIDADE =O Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	0,0009	0,03016	184564
SECTORDEACTIVIDADE =P Educação	0,0368	0,18827	184564
SECTORDEACTIVIDADE =Q Atividades de saúde humana e apoio social	0,0656	0,24760	184564
SECTORDEACTIVIDADE =R Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,0100	0,09927	184564
SECTORDEACTIVIDADE =S Outras atividades de serviços	0,0210	0,14333	184564
SECTORDEACTIVIDADE =U Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	0,0000	0,00000	184564
nut2_empresa=Norte	0,3017	0,45899	184564
nut2_empresa=Algarve	0,0251	0,15634	184564
nut2_empresa=Centro	0,1494	0,35651	184564
nut2_empresa= Lisboa	0,4719	0,49921	184564
nut2_empresa=Alentejo	0,0364	0,18736	184564
nut2_empresa=Madeira	0,0145	0,11947	184564
Parentalidade	0,01	0,082	184564

## 2.D. Estatísticas descritivas, remuneração base das mulheres em 2015

	<b>Média</b>	<b>Erro Desvio</b>	<b>N</b>
Logaritmo remuneração base	7,0472	0,63770	165626
Sexo	1,0000	0,00000	165626

Escolaridade	15,0794	2,46246	165626
Experiência	17,3208	10,47174	165626
Experiência ao quadrado	409,6680	476,35176	165626
Antiguidade na empresa	8,07	8,027	165626
Antiguidade ao quadrado	129,5610	228,64146	165626
Trabalho Tempo Inteiro (=1)	0,9420	0,23379	165626
Contrato de trabalho sem termo (=1)	0,7865	0,40979	165626
Contrato de trabalho com termo certo (=1)	0,1761	0,38087	165626
Dimensão da empresa	2,0275	1,13617	165626
Antiguidade da empresa (anos)	32,32	66,551	165626
logaritmo volume de negócio	15,3639	3,07397	165626
SECTORDEACTIVIDADE=A Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	0,0059	0,07681	165626
SECTORDEACTIVIDADE =B Indústrias extrativas	0,0011	0,03258	165626
SECTORDEACTIVIDADE =D Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0,0025	0,04975	165626
SECTORDEACTIVIDADE =F Construção	0,0268	0,16145	165626
SECTORDEACTIVIDADE =G Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	0,1234	0,32894	165626
SECTORDEACTIVIDADE =I Alojamento, restauração e similares	0,0256	0,15794	165626
SECTORDEACTIVIDADE =J Atividades de informação e de comunicação	0,0746	0,26274	165626
SECTORDEACTIVIDADE =K Atividades financeiras e de seguros	0,0538	0,22565	165626
SECTORDEACTIVIDADE =L Atividades imobiliárias	0,0084	0,09123	165626

SECTORDEACTIVIDADE =M Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0,1165	0,32079	165626
SECTORDEACTIVIDADE =N Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0,0335	0,17987	165626
SECTORDEACTIVIDADE =O Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	0,0013	0,03584	165626
SECTORDEACTIVIDADE =P Educação	0,0965	0,29523	165626
SECTORDEACTIVIDADE =Q Atividades de saúde humana e apoio social	0,2746	0,44630	165626
SECTORDEACTIVIDADE =R Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,0084	0,09129	165626
SECTORDEACTIVIDADE =S Outras atividades de serviços	0,0426	0,20204	165626
SECTORDEACTIVIDADE =U Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	0,0000	0,00000	165626
nut2_empresa=Norte	0,2905	0,45402	165626
nut2_empresa=Algarve	0,0306	0,17213	165626
nut2_empresa=Centro	0,1532	0,36021	165626
nut2_empresa=Lisboa	0,4664	0,49887	165626
nut2_empresa=Alentejo	0,0420	0,20061	165626
nut2_empresa=Madeira	0,0169	0,12871	165626
Parentalidade	0,01	0,075	165626

### 3.A. Médias de remuneração (base) por sexo em 2010 e 2015 (em euros)

Remuneração base	2010	2015

	média	desvio padrão	média	desvio padrão
Logaritmo remuneração base	7,1441	0,71556	7,1295	0,70951
Sexo	0,44	0,50	0,47	0,50
Escolaridade	14,01	3,32	14,63	2,87
Experiência	18,99	11,86	19,40	11,42
Experiência ao quadrado	501,09	581,34	506,82	553,67
Antiguidade na empresa	7,61	7,95	8,50	8,62
Antiguidade na empresa ao quadrado	121,09	233,04	146,62	258,67
Trabalho Tempo Inteiro	0,94	0,23	0,95	0,23
Contrato de trabalho sem termo (=1)	0,83	0,37	0,80	0,40
Contrato de trabalho com termo certo (=1)	0,13	0,34	0,16	0,36
Dimensão da empresa	1,94	1,10	1,99	1,12
Antiguidade da empresa (anos)	26,54	48,93	28,64	54,31
log VN	15,56	3,16	15,53	3,06
Sector atividade A = Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	0,01	0,08	0,01	0,09
Sector atividade B= Indústrias extrativas	0,00	0,04	0,00	0,04
Sector atividade D= Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0,01	0,08	0,01	0,07
Sector atividade F= Construção	0,08	0,28	0,06	0,23
Sector atividade G= Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	0,15	0,36	0,14	0,35
Sector atividade I= Alojamento, restauração e similares	0,03	0,17	0,03	0,16
Sector atividade J= Atividades de informação e de comunicação	0,09	0,29	0,12	0,32

Sector atividade K= Atividades financeiras e de seguros	0,09	0,29	0,07	0,25
Sector atividade L= Atividades imobiliárias	0,01	0,10	0,01	0,09
Sector atividade M= Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0,10	0,30	0,12	0,32
Sector atividade N= Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0,03	0,17	0,03	0,18
Sector atividade O= Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	0,00	0,05	0,00	0,03
Sector atividade P= Educação	0,07	0,26	0,07	0,25
Sector atividade Q = Atividades de saúde humana e apoio social	0,13	0,33	0,16	0,37
Sector atividade R = Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,01	0,10	0,01	0,10
Sector atividade S = Outras atividades de serviços	0,04	0,19	0,03	0,17
nut2_emp=Norte	0,30	0,46	0,30	0,46
nut2_emp=Algarve	0,03	0,16	0,03	0,16
nut2_emp=Centro	0,15	0,36	0,15	0,36
nut2_emp=Lisboa	0,46	0,50	0,47	0,50
nut2_emp=Alentejo	0,04	0,19	0,04	0,19
nut2_emp=Madeira	0,02	0,12	0,02	0,12
PARENTALIDADE2010	0,01	0,07	0,01	0,08
N	363036		350190	

### 3.B. Médias de remuneração (ganho) por sexo em 2010 e 2015 (em euros)

Remuneração Ganho	2010		2015	
	média	desvio padrão	média	desvio padrão

Logaritmo Remuneração Ganho	7,2795	0,74848	7,2635	0,74305
Sexo	0,4424	0,49667	0,4734	0,49929
Escolaridade	14,0117	3,32350	14,6348	2,87443
Experiência	18,9840	11,85479	19,3979	11,41931
Experiência ao quadrado	500,9270	581,28705	506,6778	553,66082
Antiguidade na empresa	7,61	7,951	8,50	8,624
Antiguidade na empresa ao quadrado	121,0606	232,99206	146,6367	258,71701
Trabalho Tempo Inteiro	0,9433	0,23134	0,9459	0,22628
Contrato de trabalho sem termo (=1)	0,8348	0,37136	0,8047	0,39645
Contrato de trabalho com termo certo (=1)	0,1316	0,33808	0,1576	0,36433
Dimensão da empresa	1,94	1,102	1,9866	1,11756
Antiguidade da empresa (anos)	26,54	48,950	28,64	54,295
log VN	15,5659	3,15810	15,5344	3,05636
Sector atividade A = Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	0,0071	0,08376	0,0085	0,09201
Sector atividade B= Indústrias extrativas	0,0019	0,04377	0,0018	0,04240
Sector atividade D= Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0,0059	0,07640	0,0057	0,07511
Sector atividade F= Construção	0,0824	0,27500	0,0559	0,22967
Sector atividade G= Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	0,1525	0,35948	0,1388	0,34579
Sector atividade I= Alojamento, restauração e similares	0,0294	0,16904	0,0277	0,16423
Sector atividade J= Atividades de	0,0933	0,29082	0,1172	0,32164

informação e de comunicação				
Sector atividade K= Atividades financeiras e de seguros	0,0908	0,28738	0,0659	0,24810
Sector atividade L= Atividades imobiliárias	0,0094	0,09648	0,0090	0,09420
Sector atividade M= Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0,1021	0,30282	0,1188	0,32354
Sector atividade N= Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0,0291	0,16819	0,0340	0,18133
Sector atividade O= Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	0,0027	0,05177	0,0011	0,03298
Sector atividade P= Educação	0,0714	0,25755	0,0649	0,24642
Sector atividade Q = Atividades de saúde humana e apoio social	0,1283	0,33439	0,1645	0,37076
Sector atividade R = Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,0093	0,09581	0,0092	0,09557
Sector atividade S = Outras atividades de serviços	0,0368	0,18827	0,0312	0,17389
nut2_emp=Norte	0,2984	0,45756	0,2963	0,45660
nut2_emp=Algarve	0,0270	0,16215	0,0277	0,16399
nut2_emp=Centro	0,1538	0,36074	0,1511	0,35818
nut2_emp=Lisboa	0,4566	0,49811	0,4696	0,49907
nut2_emp=Alentejo	0,0379	0,19106	0,0390	0,19370
nut2_emp=Madeira	0,0156	0,12393	0,0156	0,12401
PARENTALIDADE2010	0,01	0,077	0,01	0,083
N	363604		350910	

**Quadro 4.A. (continuação) - Resultados da regressão linear múltipla para a remuneração base, por sexo, em 2010**

Remuneração base mensal	2010					
	Homem			Mulher		
	Coef. standarte	Erro padrão	p- value	Coef. standarte	Erro padrão	p- value
log VN	0,570	0,001	0,000	0,465	0,001	0,000
SECTORDEACTIVIDA DE=A Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	-0,014	0,014	0,000	-0,017	0,017	0,000
SECTORDEACTIVIDA DE=B Indústrias extrativas	0,000	0,024	0,803	-0,004	0,034	0,037
SECTORDEACTIVIDA DE=D Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	-0,029	0,014	0,000	-0,004	0,023	0,034
SECTORDEACTIVIDA DE=F Construção	-0,099	0,005	0,000	-0,085	0,007	0,000
SECTORDEACTIVIDA DE=G Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	-0,047	0,004	0,000	0,004	0,005	0,121
SECTORDEACTIVIDA DE=I Alojamento, restauração e similares	-0,028	0,008	0,000	-0,029	0,008	0,000
SECTORDEACTIVIDA DE=J Atividades de informação e de comunicação	-0,025	0,005	0,000	-0,022	0,006	0,000
SECTORDEACTIVIDA DE=K Atividades financeiras e de seguros	-0,124	0,005	0,000	-0,117	0,006	0,000

SECTORDEACTIVIDA DE=L Atividades imobiliárias	0,000	0,013	0,900	-0,010	0,013	0,000
SECTORDEACTIVIDA DE=M Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0,001	0,005	0,695	-0,013	0,005	0,000
SECTORDEACTIVIDA DE=N Atividades administrativas e dos serviços de apoio	-0,007	0,008	0,000	-0,030	0,008	0,000
SECTORDEACTIVIDA DE=O Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	-0,002	0,026	0,164	0,004	0,021	0,020
SECTORDEACTIVIDA DE=P Educação	0,036	0,007	0,000	0,026	0,005	0,000
SECTORDEACTIVIDA DE=Q Atividades de saúde humana e apoio social	-0,017	0,007	0,000	-0,039	0,005	0,000
SECTORDEACTIVIDA DE=R Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,015	0,013	0,000	0,003	0,013	0,175
SECTORDEACTIVIDA DE=S Outras atividades de serviços	0,016	0,009	0,000	0,009	0,006	0,000
nut2_emp=Norte	-0,034	0,012	0,000	-0,063	0,011	0,000
nut2_emp=Algarve	-0,009	0,014	0,003	-0,019	0,013	0,000
nut2_emp=Centro	-0,039	0,012	0,000	-0,061	0,012	0,000
nut2_emp=Lisboa	0,051	0,012	0,000	0,007	0,011	0,453
nut2_emp=Alentejo	-0,014	0,013	0,000	-0,025	0,013	0,000
nut2_emp=Madeira	0,017	0,015	0,000	0,005	0,014	0,057

**Quadro 4.B. (continuação) - Resultados da regressão linear múltipla para a Remuneração base, por sexo, em 2015**

Remuneração base mensal	2015					
	Homem			Mulher		
	Coef. standarte	Erro padrão	p- value	Coef. standarte	Erro padrão	p- value
log VN	0,580	0,001	0,000	0,463	0,001	0,000
SECTORDEACTIVIDA DE=A Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	-0,016	0,013	0,000	-0,014	0,016	0,000
SECTORDEACTIVIDA DE=B Indústrias extrativas	0,003	0,026	0,048	-0,004	0,036	0,051
SECTORDEACTIVIDA DE=D Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	-0,009	0,014	0,000	0,010	0,024	0,000
SECTORDEACTIVIDA DE=F Construção	-0,093	0,005	0,000	-0,067	0,008	0,000
SECTORDEACTIVIDA DE=G Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	-0,042	0,005	0,000	0,001	0,005	0,836
SECTORDEACTIVIDA DE=I Alojamento, restauração e similares	-0,021	0,008	0,000	-0,024	0,008	0,000
SECTORDEACTIVIDA DE=J Atividades de informação e de comunicação	-0,030	0,005	0,000	-0,024	0,006	0,000
SECTORDEACTIVIDA DE=K Atividades financeiras e de seguros	-0,078	0,006	0,000	-0,057	0,006	0,000

SECTORDEACTIVIDA DE=L Atividades imobiliárias	-0,006	0,013	0,000	-0,010	0,013	0,000
SECTORDEACTIVIDA DE=M Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	-0,002	0,005	0,301	-0,010	0,005	0,000
SECTORDEACTIVIDA DE=N Atividades administrativas e dos serviços de apoio	-0,012	0,008	0,000	-0,032	0,007	0,000
SECTORDEACTIVIDA DE=O Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	-0,003	0,042	0,043	0,000	0,032	0,815
SECTORDEACTIVIDA DE=P Educação	0,036	0,008	0,000	0,029	0,006	0,000
SECTORDEACTIVIDA DE=Q Atividades de saúde humana e apoio social	-0,010	0,006	0,000	-0,012	0,005	0,000
SECTORDEACTIVIDA DE=R Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,009	0,013	0,000	0,003	0,013	0,069
SECTORDEACTIVIDA DE=S Outras atividades de serviços	0,022	0,010	0,000	0,021	0,007	0,000
nut2_emp=Norte	0,005	0,040	0,832	-0,114	0,058	0,006
nut2_emp=Algarve	-0,005	0,041	0,527	-0,037	0,058	0,019
nut2_emp=Centro	-0,019	0,041	0,319	-0,109	0,058	0,001
nut2_emp=Lisboa	0,058	0,040	0,029	-0,071	0,058	0,117
nut2_emp=Alentejo	0,002	0,041	0,834	-0,049	0,058	0,007
nut2_emp=Madeira	0,006	0,042	0,322	-0,020	0,059	0,093

**Quadro 4.C. (continuação) - Resultados da regressão linear múltipla para a Remuneração ganho, por sexo, em 2010**

Remuneração mensal ganho	2010					
	Homem			Mulher		
	Coef. standarte	Erro padrão	p- value	Coef. standarte	Erro padrão	p- value
log VN	0,581	0,001	0,000	0,471	0,001	0,000
SECTORDEACTIVIDADE=A A Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	-0,011	0,013	0,000	-0,013	0,017	0,000
SECTORDEACTIVIDADE=B B Indústrias extrativas	0,004	0,024	0,006	-0,002	0,035	0,373
SECTORDEACTIVIDADE=D D Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	-0,013	0,014	0,000	0,005	0,024	0,002
SECTORDEACTIVIDADE=F F Construção	-0,088	0,005	0,000	-0,075	0,007	0,000
SECTORDEACTIVIDADE=G G Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	-0,043	0,004	0,000	0,012	0,005	0,000
SECTORDEACTIVIDADE=I I Alojamento, restauração e similares	-0,030	0,008	0,000	-0,028	0,008	0,000
SECTORDEACTIVIDADE=J J Atividades de informação e de comunicação	-0,002	0,005	0,246	0,002	0,006	0,317
SECTORDEACTIVIDADE=K K Atividades financeiras e de seguros	-0,031	0,005	0,000	-0,027	0,006	0,000
SECTORDEACTIVIDADE=L L Atividades imobiliárias	0,003	0,012	0,037	-0,004	0,013	0,048
SECTORDEACTIVIDADE=M M Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0,014	0,005	0,000	0,008	0,005	0,001
SECTORDEACTIVIDADE=N N Atividades administrativas e dos serviços de apoio	-0,001	0,008	0,419	-0,021	0,008	0,000
SECTORDEACTIVIDADE=O O Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	0,002	0,025	0,231	0,009	0,021	0,000
SECTORDEACTIVIDADE=P P Educação	0,033	0,007	0,000	0,016	0,005	0,000
SECTORDEACTIVIDADE=Q Q Atividades de saúde humana e apoio social	-0,007	0,006	0,000	-0,028	0,005	0,000

SECTORDEACTIVIDADE=R Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,018	0,013	0,000	0,008	0,013	0,000
SECTORDEACTIVIDADE=S Outras atividades de serviços	0,019	0,009	0,000	0,012	0,007	0,000
nut2_emp=Norte	-0,046	0,012	0,000	-0,068	0,012	0,000
nut2_emp=Algarve	-0,008	0,014	0,002	-0,022	0,013	0,000
nut2_emp=Centro	-0,044	0,012	0,000	-0,066	0,012	0,000
nut2_emp=Lisboa	0,032	0,012	0,000	-0,010	0,012	0,263
nut2_emp=Alentejo	-0,017	0,013	0,000	-0,024	0,013	0,000
nut2_emp=Madeira	0,021	0,015	0,000	0,007	0,015	0,013

**Quadro 4.D. (continuação) - Resultados da regressão linear múltipla para Remuneração ganho, por sexo, em 2015**

Remuneração mensal ganho	2015					
	Homem			Mulher		
	Coef. standarte	Erro padrão	p- value	Coef. standarte	Erro padrão	p- value
log VN	0,584	0,001	0,000	0,462	0,001	0,000
SECTORDEACTIVIDADE=A Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	-0,014	0,013	0,000	-0,011	0,016	0,000
SECTORDEACTIVIDADE=B Indústrias extrativas	0,009	0,026	0,000	0,000	0,037	0,915
SECTORDEACTIVIDADE=D Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0,003	0,014	0,076	0,015	0,024	0,000
SECTORDEACTIVIDADE=F Construção	-0,081	0,005	0,000	-0,058	0,008	0,000
SECTORDEACTIVIDADE=G Comércio por grosso e a retalho;	-0,035	0,004	0,000	0,007	0,005	0,008

reparação de veículos automóveis e motociclos						
SECTORDEACTIVIDADE =I Alojamento, restauração e similares	-0,023	0,008	0,000	-0,025	0,009	0,000
SECTORDEACTIVIDADE =J Atividades de informação e de comunicação	-0,008	0,005	0,000	0,000	0,006	0,873
SECTORDEACTIVIDADE =K Atividades financeiras e de seguros	0,020	0,006	0,000	0,027	0,007	0,000
SECTORDEACTIVIDADE =L Atividades imobiliárias	-0,001	0,013	0,482	-0,005	0,014	0,005
SECTORDEACTIVIDADE =M Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0,012	0,005	0,000	0,009	0,005	0,001
SECTORDEACTIVIDADE =N Atividades administrativas e dos serviços de apoio	-0,006	0,008	0,000	-0,025	0,008	0,000
SECTORDEACTIVIDADE =O Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	-0,002	0,042	0,147	0,001	0,033	0,617
SECTORDEACTIVIDADE =P Educação	0,031	0,008	0,000	0,013	0,006	0,000
SECTORDEACTIVIDADE =Q Atividades de	-0,007	0,006	0,000	-0,017	0,005	0,000

saúde humana e apoio social						
SECTORDEACTIVIDADE =R Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,014	0,013	0,000	0,009	0,014	0,000
SECTORDEACTIVIDADE =S Outras atividades de serviços	0,024	0,009	0,000	0,020	0,007	0,000
nut2_emp=Norte	-0,077	0,040	0,001	-0,147	0,060	0,000
nut2_emp=Algarve	-0,028	0,041	0,000	-0,050	0,060	0,001
nut2_emp=Centro	-0,078	0,040	0,000	-0,136	0,060	0,000
nut2_emp=Lisboa	-0,033	0,040	0,192	-0,111	0,060	0,012
nut2_emp=Alentejo	-0,028	0,041	0,003	-0,063	0,060	0,000
nut2_emp=Madeira	-0,012	0,042	0,067	-0,027	0,061	0,020

## 5- Modelo de Oaxaca

**Quadro 5.A. Remuneração base, ambos os sexos 2010**

	Características observadas( média)		Coeficientes estimados		Diferenças nas características observadas	Diferencial salarial explicado	Diferenças nos retornos a características observadas	Diferencial salarial não explicado (discriminação)
	$\bar{X}_m$	$\bar{X}_f$	$\hat{\beta}_m$	$\hat{\beta}_f$				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Termo Constante			2,741	3,378			-0,638	-0,638
Escolaridade	13,5709	14,5666	0,079	0,097	-0,9956	-0,078512542	-0,018	-0,257073475
Experiência	21,1087	16,3090	0,037	0,027	4,7996	0,176474414	0,010	0,157153412
Experiência ao quadrado	592,9894	385,0383	0,000	0,000	208,0	-0,078581182	0,000	-0,058759887
Antiguidade na empresa	8,16	6,90	0,010	0,018	1,2645	0,012417391	-0,008	-0,054289454
Antiguidade ao quadrado	137,1203	100,8574	0,000	0,000	36,2629	-0,004696426	0,000	0,016997745
Trabalho tempo inteiro	0,9468	0,9388	0,992	0,682	0,0080	0,007927526	0,310	0,290880059
Contrato de trabalho sem termo	0,8550	0,8092	0,101	0,058	0,0458	0,004606961	0,042	0,034376952
Contrato de trabalho com termo certo	0,1114	0,1573	-0,015	-0,014	-0,0459	0,000667409	0,000	-3,47884E-05

<b>Dimensão da empresa</b>	1,92	1,97	-0,173	-0,100	-0,0551	0,009533539	-0,073	-0,143513861
<b>Antiguidade da empresa (anos)</b>	23,74	30,07	-1,587E-05	4,624E-05	-6,3298	0,000100463	0,000	-0,001867824
<b>logaritmo Volume de negócio</b>	15,7096	15,3823	0,139	0,093	0,3273	0,045447694	0,046	0,702095367
<b>Sector de actividade A = Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca</b>	0,0087	0,0050	-0,114	-0,152	0,0037	-0,000426693	0,037	0,000185598
<b>Sector de actividade B = Indústrias extractivas</b>	0,0025	0,0011	0,006	-0,072	0,0014	8,49568E-06	0,078	8,87126E-05
<b>Sector de actividade D = Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio</b>	0,0085	0,0026	-0,239	-0,049	0,0059	-0,001417817	-0,190	-0,000487175
<b>Sector de actividade F= Construção</b>	0,1156	0,0406	-0,237	-0,273	0,0749	-0,017772189	0,035	0,00144086
<b>Sector de actividade G= Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos</b>	0,1725	0,1273	-0,096	0,008	0,0452	-0,004348786	-0,104	-0,013226772

<b>Sector de actividade I = Alojamento, restauração e similares</b>	0,0307	0,0278	-0,124	-0,111	0,0029	-0,000358948	-0,013	-0,000355809
<b>Sector de actividade J = Actividades de informação e de comunicação</b>	0,1145	0,0665	-0,059	-0,056	0,0479	-0,002846411	-0,004	-0,000235162
<b>Sector de actividade K= Actividades financeiras e de seguros</b>	0,1003	0,0789	-0,318	-0,274	0,0214	-0,006792231	-0,044	-0,003468851
<b>Sector de actividade L= Actividades imobiliárias</b>	0,0101	0,0085	-0,002	-0,067	0,0017	-2,65244E-06	0,065	0,000550391
<b>Sector de actividade M = Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares</b>	0,1015	0,1029	0,002	-0,027	-0,0015	-2,92922E-06	0,029	0,002974823
<b>Sector de actividade N = Actividades administrativas e dos serviços de apoio</b>	0,0301	0,0280	-0,033	-0,116	0,0020	-6,79855E-05	0,083	0,002324647

<b>Sector de actividade O = Administração pública e defesa; segurança social obrigatória</b>	0,0023	0,0032	-0,036	0,048	-0,0009	3,29881E-05	-0,084	-0,000269161
<b>Sector de actividade P = Educação</b>	0,0393	0,1121	0,141	0,053	-0,0729	-0,010268494	0,088	0,009842579
<b>Sector de actividade Q = Actividades de saúde humana e apoio social</b>	0,0481	0,2290	-0,061	-0,059	-0,1809	0,011111019	-0,003	-0,000644156
<b>Sector de actividade R= Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas</b>	0,0097	0,0087	0,117	0,018	0,0010	0,000121864	0,099	0,000857732
<b>Sector de actividade S = Outras actividades de serviços</b>	0,0231	0,0542	0,079	0,026	-0,0312	-0,002474763	0,053	0,00286693

<b>nuts II =Norte</b>	0,3040	0,2912	-0,056	-0,087	0,0128	-0,000723629	0,031	0,008999957	
<b>nuts II= Algarve</b>	0,0253	0,0293	-0,042	-0,073	-0,0040	0,000170119	0,031	0,000897813	
<b>nuts II = Centro</b>	0,1519	0,1562	-0,083	-0,107	-0,0043	0,000359469	0,024	0,003719504	
<b>nuts II=Lisboa</b>	0,4571	0,4558	0,078	0,009	0,0013	0,000105384	0,070	0,031733127	
<b>nuts II=Alentejo</b>	0,0362	0,0400	-0,056	-0,082	-0,0038	0,00021478	0,026	0,001036226	
<b>nuts II=Madeira</b>	0,0148	0,0166	0,109	0,027	-0,0018	-0,000195442	0,082	0,001353786	
<b>Parentalidade</b>	0,01	0,00	-0,540	-0,885	0,0006	-0,000306953	0,346	0,001696033	
						0,059503443		0,100	<b>Soma</b>
									0,1598
								0,737845876	

<b>LnWm</b>	<b>LnWf</b>	<b>LnWm-LnWf</b>
7,2147	7,0549	0,1598

<b>Componente não explicada</b>	63%
---------------------------------	-----

**Quadro 5.B. Remuneração ganho, ambos os sexos, 2010**

	Características observadas( média)		Coeficientes estimados		Diferenças nas características observadas	Diferencial salarial explicado	Diferenças nos retornos a características observadas	Diferencial salarial não explicado (discriminação)
	$\bar{X}_m$	$\bar{X}_f$	$\hat{\beta}_m$	$\hat{\beta}_f$	$\bar{X}_m - \bar{X}_f$	$(\bar{X}_m - \bar{X}_f) * \hat{\beta}_m$	$\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f$	$(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) * \bar{X}_f$
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Termo Constante			2,750	3,395			-0,646	-0,646
<b>Escolaridade</b>	13,5705	14,5678	0,074	0,093	-0,9973	-0,073840083	-0,019	-0,271140926
<b>Experiência</b>	21,1114	16,3025	0,038	0,028	4,8089	0,18230578	0,010	0,163917719
<b>Experiência ao quadrado</b>	593,1378	384,7016	0,000	0,000	208,4	-0,087896841	0,000	-0,063012578
<b>Antiguidade na empresa</b>	8,17	6,90	0,010	0,017	1,2664	0,01225849	-0,007	-0,048678517
<b>Antiguidade ao quadrado</b>	137,1417	100,7914	-8,211E-05	0,000	36,3503	-0,002984659	0,000	0,013763443
<b>Trabalho tempo inteiro</b>	0,9468	0,9389	1,016	0,702	0,0079	0,008025727	0,314	0,295155041
<b>Contrato de trabalho sem termo</b>	0,8550	0,8094	0,093	0,064	0,0456	0,004261357	0,030	0,024135433
<b>Contrato de trabalho com termo certo</b>	0,1114	0,1571	-0,013	-0,003	-0,0458	0,000591262	-0,010	-0,001558503

<b>Dimensão da empresa</b>	1,92	1,97	-0,153	-0,084	-0,0568	0,008715145	-0,069	-0,137205166
<b>Antiguidade da empresa (anos)</b>	23,74	30,07	0,000	0,000	-6,3296	0,001747395	0,000	-0,004118632
<b>Logaritmo Volume de negócio</b>	15,7086	15,3861	0,147	0,100	0,3225	0,047455645	0,047	0,73055215
<b>Sector de actividade A = Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca</b>	0,0087	0,0050	-0,094	-0,128	0,0037	-0,000351939	0,034	0,000169407
<b>Sector de actividade B = Indústrias extractivas</b>	0,0025	0,0011	0,066	-0,031	0,0014	9,22382E-05	0,097	0,000110506
<b>Sector de actividade D = Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio</b>	0,0085	0,0026	-0,113	0,072	0,0059	-0,000665407	-0,185	-0,000476119
<b>Sector de actividade F= Construção</b>	0,1156	0,0406	-0,219	-0,253	0,0749	-0,016448432	0,034	0,001372934
<b>Sector de actividade G= Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos</b>	0,1725	0,1273	-0,090	0,023	0,0452	-0,004064884	-0,113	-0,014378516

<b>Sector de actividade I = Alojamento, restauração e similares</b>	0,0307	0,0278	-0,136	-0,115	0,0029	-0,000395293	-0,021	-0,000596371
<b>Sector de actividade J = Actividades de informação e de comunicação</b>	0,1145	0,0666	-0,006	0,006	0,0479	-0,000266602	-0,012	-0,000770447
<b>Sector de actividade K= Actividades financeiras e de seguros</b>	0,1003	0,0789	-0,081	-0,066	0,0214	-0,00173916	-0,016	-0,001228626
<b>Sector de actividade L= Actividades imobiliárias</b>	0,0102	0,0084	0,026	-0,027	0,0017	4,4179E-05	0,053	0,00044411
<b>Sector de actividade M = Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares</b>	0,1015	0,1030	0,036	0,018	-0,0015	-5,31493E-05	0,018	0,001857785
<b>Sector de actividade N = Actividades administrativas e dos serviços de apoio</b>	0,0301	0,0280	-0,006	-0,085	0,0021	-1,28909E-05	0,079	0,002213156

<b>Sector de actividade O = Administração pública e defesa; segurança social obrigatória</b>	0,0023	0,0032	0,031	0,104	-0,0009	-2,85361E-05	-0,073	-0,00023555
<b>Sector de actividade P = Educação</b>	0,0393	0,1120	0,136	0,034	-0,0727	-0,009881539	0,102	0,01138522
<b>Sector de actividade Q = Actividades de saúde humana e apoio social</b>	0,0481	0,2293	-0,026	-0,044	-0,1812	0,00473807	0,018	0,004149322
<b>Sector de actividade R= Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas</b>	0,0097	0,0087	0,143	0,057	0,0010	0,000143759	0,086	0,000747017
<b>Sector de actividade S = Outras actividades de serviços</b>	0,0230	0,0541	0,100	0,035	-0,0311	-0,003122962	0,066	0,003555856

<b>nuts II =Norte</b>	0,3041	0,2913	-0,080	-0,100	0,0128	-0,001026362	0,019	0,005606382
<b>nuts II= Algarve</b>	0,0253	0,0292	-0,043	-0,086	-0,0040	0,000170291	0,043	0,001255027
<b>nuts II = Centro</b>	0,1520	0,1561	-0,097	-0,121	-0,0041	0,000398687	0,025	0,003834644
<b>nuts II=Lisboa</b>	0,4570	0,4560	0,051	-0,013	0,0011	5,55077E-05	0,064	0,029115994
<b>nuts II=ALENTEJO</b>	0,0363	0,0400	-0,073	-0,083	-0,0038	0,000273998	0,011	0,000431089
<b>nuts II=Madeira</b>	0,0148	0,0166	0,138	0,036	-0,0018	-0,000247878	0,101	0,001684908
<b>Parentalidade</b>	0,01	0,01	-0,525	-1,342	-0,0010	0,000500369	0,817	0,005271822
						0,06875128		0,111
								<b>Soma</b>
								0,1802
								0,757329012

<b>LnWm</b>	<b>LnWf</b>	<b>LnWm-LnWf</b>
7,3592	7,1790	0,1802

<b>Componente não explicada</b>	62%
---------------------------------	-----

**Quadro 5.C. Remuneração base, ambos os sexos, 2015**

	Características observadas( média)		Coeficientes estimados		Diferenças nas características observadas	Diferencial salarial explicado	Diferenças nos retornos a características observadas	Diferencial salarial não explicado (discriminação)
	$\bar{X}_m$	$\bar{X}_f$	$\hat{\beta}_m$	$\hat{\beta}_f$	$\bar{X}_m - \bar{X}_f$	$(\bar{X}_m - \bar{X}_f) * \hat{\beta}_m$	$\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f$	$(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) * \bar{X}_f$
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Termo Constante			2,579	3,355			-0,776	-0,776
<b>Escolaridade</b>	14,2347	15,0794	0,077	0,090	-0,8446	-0,065118896	-0,013	-0,195029283
<b>Experiência</b>	21,2677	17,3208	0,035	0,029	3,9468	0,137862954	0,006	0,110874085
<b>Experiência ao quadrado</b>	594,0053	409,6680	0,000	0,000	184,3	-0,065014142	0,000	-0,03658222
<b>Antiguidade na empresa</b>	8,88	8,07	0,012	0,017	0,8135	0,009624144	-0,005	-0,037974438
<b>Antiguidade ao quadrado</b>	161,9196	129,5610	0,000	0,000	32,3587	-0,004971823	0,000	0,011192401
<b>Trabalho tempo inteiro</b>	0,9492	0,9420	0,955	0,690	0,0072	0,006921309	0,265	0,249177479
<b>Contrato de trabalho sem termo</b>	0,8207	0,7865	0,163	0,118	0,0342	0,005564495	0,044	0,034852902
<b>Contrato de trabalho com termo certo</b>	0,1413	0,1761	0,000	0,002	-0,0348	4,2755E-06	-0,002	-0,000393202

<b>Dimensão da empresa</b>	1,9490	2,0275	-0,201	-0,109	-0,0786	0,015764152	-0,091	-0,185315016
<b>Antiguidade da empresa (anos)</b>	25,34	32,32	0,000	0,000	-6,9845	-0,002853976	0,000	0,005269009
<b>Logaritmo Volume de negócio</b>	15,6839	15,3639	0,146	0,096	0,3200	0,046568936	0,049	0,759519345
<b>Sector de actividade A = Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca</b>	0,0109	0,0059	-0,120	-0,118	0,0050	-0,000594404	-0,002	-1,38176E-05
<b>Sector de actividade B = Indústrias extractivas</b>	0,0025	0,0011	0,051	-0,070	0,0014	7,16884E-05	0,121	0,000128378
<b>Sector de actividade D = Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio</b>	0,0085	0,0025	-0,073	0,130	0,0060	-0,0004377	-0,203	-0,000504752
<b>Sector de actividade F= Construção</b>	0,0821	0,0268	-0,258	-0,264	0,0553	-0,014260776	0,006	0,00015307
<b>Sector de actividade G= Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos</b>	0,1526	0,1234	-0,089	0,001	0,0292	-0,002594818	-0,090	-0,011103118

Sector de actividade I = Alojamento, restauração e similares	0,0297	0,0256	-0,095	-0,099	0,0041	-0,000387317	0,004	9,55643E-05
Sector de actividade J = Actividades de informação e de comunicação	0,1555	0,0746	-0,063	-0,058	0,0809	-0,005088201	-0,005	-0,000390684
Sector de actividade K= Actividades financeiras e de seguros	0,0766	0,0538	-0,223	-0,160	0,0228	-0,00508027	-0,063	-0,003376012
Sector de actividade L= Actividades imobiliárias	0,0095	0,0084	-0,048	-0,071	0,0011	-5,17553E-05	0,022	0,000188586
Sector de actividade M = Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0,1207	0,1165	-0,005	-0,019	0,0043	-2,23019E-05	0,014	0,001626506
Sector de actividade N = Actividades administrativas e dos serviços de apoio	0,0345	0,0335	-0,050	-0,112	0,0011	-5,34884E-05	0,062	0,002070301

<b>Sector de actividade O = Administração pública e defesa; segurança social obrigatória</b>	0,0009	0,0013	-0,085	0,008	-0,0004	3,20088E-05	-0,093	-0,000119305
<b>Sector de actividade P = Educação</b>	0,0368	0,0965	0,147	0,063	-0,0597	-0,00875073	0,083	0,008046397
<b>Sector de actividade Q = Actividades de saúde humana e apoio social</b>	0,0656	0,2746	-0,031	-0,017	-0,2090	0,006461234	-0,013	-0,003703134
<b>Sector de actividade R= Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas</b>	0,0100	0,0084	0,069	0,024	0,0015	0,00010756	0,045	0,000381938
<b>Sector de actividade S = Outras actividades de serviços</b>	0,0210	0,0426	0,115	0,067	-0,0217	-0,002496469	0,048	0,0020576

<b>nuts II =Norte</b>	0,3017	0,2905	0,009	-0,159	0,0111	9,55964E-05	0,168	0,048834337
<b>nuts II= Algarve</b>	0,0251	0,0306	-0,026	-0,136	-0,0055	0,000143264	0,110	0,003366042
<b>nuts II = Centro</b>	0,1494	0,1532	-0,040	-0,192	-0,0038	0,000154005	0,152	0,023294976
<b>nuts II=Lisboa</b>	0,4719	0,4664	0,088	-0,091	0,0055	0,00048848	0,179	0,083583927
<b>nuts II=Alentejo</b>	0,0364	0,0420	0,009	-0,156	-0,0056	-4,79184E-05	0,164	0,006909625
<b>nuts II=Madeira</b>	0,0145	0,0169	0,041	-0,098	-0,0024	-9,80143E-05	0,140	0,002354912
<b>Parentalidade</b>	0,01	0,01	-0,557	-0,867	0,0011	-0,00063742	0,310	0,001734087
						0,051303683		0,105
								<b>Soma</b>
								0,1562
								0,881206487

<b>LnWm</b>	<b>LnWf</b>	<b>LnWm-LnWf</b>
7,2034	7,0472	0,1562

<b>Componente não explicada</b>	67%
---------------------------------	-----

**Quadro 5.D. Remuneração ganho, ambos os sexos, 2015**

	Características observadas( média)		Coeficientes estimados		Diferenças nas características observadas	Diferencial salarial explicado	Diferenças nos retornos a características observadas	Diferencial salarial não explicado (discriminação)
	$\bar{X}_m$	$\bar{X}_f$	$\hat{\beta}_m$	$\hat{\beta}_f$	$\bar{X}_m - \bar{X}_f$	$(\bar{X}_m - \bar{X}_f) * \hat{\beta}_m$	$\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f$	$(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) * \bar{X}_f$
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Termo Constante			2,716	3,454			-0,738	-0,738
<b>Escolaridade</b>	14,2344	15,0802	0,073	0,087	-0,8457	-0,062103548	-0,013	-0,203130847
<b>Experiência</b>	21,2715	17,3140	0,035	0,029	3,9575	0,13967291	0,006	0,10766286
<b>Experiência ao quadrado</b>	594,1947	409,3396	0,000	0,000	184,9	-0,070507554	0,000	-0,03772652
<b>Antiguidade na empresa</b>	8,89	8,07	0,012	0,016	0,8181	0,009953328	-0,004	-0,028879634
<b>Antiguidade ao quadrado</b>	162,0400	129,5047	0,000	0,000	32,5352	-0,004123587	0,000	0,006261087
<b>Trabalho tempo inteiro</b>	0,9493	0,9421	0,983	0,705	0,0072	0,007038338	0,277	0,261069456
<b>Contrato de trabalho sem termo</b>	0,8208	0,7868	0,163	0,118	0,0340	0,005521793	0,045	0,0352074
<b>Contrato de trabalho com termo certo</b>	0,1412	0,1758	0,013	0,014	-0,0346	-0,000447987	-0,001	-0,000197407

<b>Dimensão da empresa</b>	1,9489	2,0285	-0,185	-0,101	-0,0796	0,014717776	-0,084	-0,170937881
<b>Antiguidade da empresa (anos)</b>	25,34	32,32	0,000	0,000	-6,9767	-0,002333674	0,000	0,00532409
<b>Logaritmo Volume de negócio</b>	15,6840	15,3679	0,152	0,101	0,3162	0,048117139	0,051	0,782143352
<b>Sector de actividade A = Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca</b>	0,0109	0,0059	-0,104	-0,093	0,0050	-0,000515486	-0,011	-6,67977E-05
<b>Sector de actividade B = Indústrias extractivas</b>	0,0025	0,0011	0,151	0,004	0,0014	0,000211176	0,147	0,000156861
<b>Sector de actividade D = Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio</b>	0,0085	0,0025	0,025	0,204	0,0059	0,00015023	-0,179	-0,000454661
<b>Sector de actividade F= Construção</b>	0,0821	0,0267	-0,233	-0,243	0,0554	-0,012924377	0,010	0,000255851
<b>Sector de actividade G= Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos</b>	0,1527	0,1234	-0,078	0,014	0,0292	-0,002278359	-0,091	-0,011295453

<b>Sector de actividade I = Alojamento, restauração e similares</b>	0,0297	0,0256	-0,108	-0,105	0,0041	-0,000438866	-0,003	-7,95054E-05
<b>Sector de actividade J = Actividades de informação e de comunicação</b>	0,1555	0,0746	-0,018	-0,001	0,0808	-0,00148924	-0,017	-0,001305037
<b>Sector de actividade K= Actividades financeiras e de seguros</b>	0,0766	0,0540	0,058	0,079	0,0226	0,001310815	-0,021	-0,001155959
<b>Sector de actividade L= Actividades imobiliárias</b>	0,0095	0,0084	-0,009	-0,038	0,0011	-9,98812E-06	0,029	0,000239489
<b>Sector de actividade M = Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares</b>	0,1208	0,1165	0,029	0,019	0,0043	0,000122426	0,010	0,001182804
<b>Sector de actividade N = Actividades administrativas e dos serviços de apoio</b>	0,0345	0,0335	-0,028	-0,093	0,0011	-2,92201E-05	0,065	0,002181003

<b>Sector de actividade O = Administração pública e defesa; segurança social obrigatória</b>	0,0009	0,0013	-0,061	0,017	-0,0004	2,30324E-05	-0,077	-9,98216E-05
<b>Sector de actividade P = Educação</b>	0,0368	0,0962	0,131	0,030	-0,0594	-0,007797547	0,101	0,009756024
<b>Sector de actividade Q = Actividades de saúde humana e apoio social</b>	0,0656	0,2746	-0,022	-0,026	-0,2090	0,004528469	0,005	0,001273146
<b>Sector de actividade R= Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas</b>	0,0100	0,0084	0,113	0,065	0,0015	0,000175802	0,049	0,000410954
<b>Sector de actividade S = Outras actividades de serviços</b>	0,0210	0,0426	0,133	0,067	-0,0216	-0,002867953	0,066	0,002816502

<b>nuts II =Norte</b>	0,3015	0,2904	-0,132	-0,219	0,0112	-0,001473349	0,087	0,025179832
<b>nuts II= Algarve</b>	0,0250	0,0306	-0,144	-0,198	-0,0055	0,000791329	0,054	0,001652486
<b>nuts II = Centro</b>	0,1494	0,1531	-0,173	-0,255	-0,0037	0,0006343	0,082	0,012548692
<b>nuts II=Lisboa</b>	0,4721	0,4668	-0,053	-0,150	0,0053	-0,000277761	0,097	0,045351658
<b>nuts II=ALENTEJO</b>	0,0364	0,0420	-0,120	-0,211	-0,0055	0,000665142	0,091	0,003801579
<b>nuts II=Madeira</b>	0,0145	0,0168	-0,076	-0,140	-0,0023	0,000177738	0,064	0,001080428
<b>Parentalidade</b>	0,01	0,01	-0,558	-1,309	-0,0003	0,00017165	0,751	0,005352214
						0,064364897		0,118
								<b>Soma</b>
								0,1819
								0,855578243

<b>LnWm</b>	<b>LnWf</b>	<b>LnWm-LnWf</b>
7,3496	7,1677	0,1819

<b>Componente não explicada</b>	65%
---------------------------------	-----

