

Diferenciais salariais de género e educação em Portugal

Pilar González
Luis Delfim Santos
Maria Clementina Santos

Faculdade de Economia do Porto

5ª Semana da Responsabilidade Social

Lisboa, 06 de Maio de 2010

Factos

- Portugal tem, em termos de padrões europeus, uma elevada taxa de emprego feminina.
 - Tx. de emprego das mulheres em 2007
 - Portugal: 61,9%; UE15: 59,7%; UE27: 57,3%
- Persiste em Portugal um elevado diferencial salarial de género à semelhança do que se passa nos restantes países da União Europeia.

Factos

- A população portuguesa tem, de acordo com os padrões europeus, uma baixa formação escolar.
- Ao longo das décadas 80 e 90 do século XX, houve mudanças relevantes no sistema de ensino com efeitos no aumento do nível médio de educação da população.
- Existe um diferencial na educação média dos trabalhadores portugueses, favorável às mulheres.
 - Activos com + de 9 anos de escolaridade (2007)
 - Total: 29,2%
 - Homens: 24,8%
 - Mulheres: 34,0%

Objectivo do estudo

- Identificar as variáveis susceptíveis de explicar o diferencial salarial de género existente em Portugal.
- Analisar a eventual existência de diferenças entre o grupo dos trabalhadores jovens (no qual as mudanças na educação se fazem sentir com maior intensidade) e o dos trabalhadores mais velhos.

Dados

- Base de dados usada neste estudo: *Quadros de Pessoal* com informação recolhida anualmente pelo Ministério do Trabalho reportando-se a todas as empresas com pelo menos um assalariado.
- Esta base de dados fornece informação sobre várias características dos trabalhadores e dos empregos.
- Não cobre os trabalhadores da administração pública, os trabalhadores independentes e as forças armadas.

Metodologia

- Foram usadas técnicas de decomposição baseadas nos procedimentos de Oaxaca-Blinder.

Se $\ln W_m = X_m \hat{\beta}_m + v_m$ representar a equação de salários estimada para os homens e

$\ln W_f = X_f \hat{\beta}_f + v_f$ representar a equação de salários estimada para as mulheres

Sendo β^* a estrutura salarial não discriminatória estimada, o diferencial salarial de gênero pode ser escrito como:

$$\overline{\ln W_m} - \overline{\ln W_f} = (\overline{X_m} - \overline{X_f})\beta^* + \overline{X_m}(\hat{\beta}_m - \beta^*) + \overline{X_f}(\beta^* - \hat{\beta}_f).$$

Metodologia

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

- O diferencial salarial entre os homens e as mulheres pode ser decomposto em 2 componentes:
 - Uma que decorre das diferentes características médias dos homens e das mulheres e dos empregos que eles ocupam (*diferencial explicado*)
 - Outra que não sendo explicada pelas características dos indivíduos e/ou dos empregos que eles ocupam é associada a práticas discriminatórias (*discriminação* que pode ser ainda decomposto em práticas de *favorecimento dos homens e desfavorecimento das mulheres*)

Metodologia

- Variáveis usadas para medir a parte do diferencial salarial que pode ser explicado:
 - Capital humano (escolaridade, experiência no mercado de trabalho, antiguidade na empresa);
 - Dimensão da empresa;
 - Sector de actividade;
 - Profissão;
 - Tipo de contrato: tempo parcial ou tempo integral;
 - Região.

Resultados (Total dos trabalhadores)

	1985	1991	1995	2000	2005
Dif. salarial (ln)	0.237	0.276	0.252	0.238	0.221

- Em 2005 as mulheres portuguesas ganhavam, em média menos 22.1% do que os homens.
- Este valor é apenas ligeiramente inferior ao que se verificava em 1985.
- Registam-se alterações significativas ao longo do período em análise verificando-se uma tendência clara para um decréscimo contínuo desde o início dos anos 90.

Resultados (Total dos trabalhadores)

Decomposição do diferencial salarial total (ln)

	1985	1991	1995	2000	2005
Dif. salarial de género	0.237	0.276	0.252	0.238	0.221
Diferencial explicado	48%	45%	44%	36%	33%
Discriminação	52%	55%	56%	64%	67%
Vantagem masculina	33%	37%	40%	42%	45%
Desvantagem feminina	67%	63%	60%	58%	55%

Resultados (Total dos trabalhadores)

	1985	1991	1995	2000	2005
Dif. Salarial de género	0.237	0.276	0.252	0.238	0.221
Características	48%	45%	44%	36%	33%
Discriminação	52%	55%	56%	64%	67%
Vantagem masculina	33%	37%	40%	42%	45%
Desvantagem feminina	67%	63%	60%	58%	55%

- As diferentes características produtivas dos homens e das mulheres e/ou a sua diferente distribuição pelos empregos explicam uma parte significativa, mas cada vez menor, do diferencial salarial de género ao longo das últimas décadas.

Resultados (Total dos trabalhadores)

- Os resultados mostram também que:
 - De entre os factores que explicam a diferença salarial aqueles que têm maior capacidade explicativa são os que reflectem a diferente maneira como os homens e as mulheres se distribuem pelos empregos.
 - O contributo das variáveis de capital humano (educação, experiência e antiguidade) para a explicação das diferenças salariais diminuiu significativamente ao longo do período estudado e, ao contrário do que se verificava até 2000, em 2005 essas variáveis já contribuíam para reduzir esse diferencial.

Resultados (Total dos trabalhadores)

- O sector de actividade é a variável que mais influencia o diferencial salarial de género: em 2005, 98,4% da parte explicada do diferencial salarial deve-se à diferente maneira como os homens e as mulheres assalariados estão distribuídos pelos vários sectores produtivos.

Questão adicional que se coloca:

- As reformas no sistema educativo e o aumento da escolaridade média que se verificou em Portugal sobretudo a partir da década de 80 afectaram de maneira diversa trabalhadores de diferentes grupos etários.
- Será que essas diferenças se manifestam também em termos do diferencial salarial de género?

Estrutura do emprego por nível de escolaridade e grupo etário

	< 25 anos	25-34 anos	35-44 anos	45-54 anos	>= 55 anos
Estrutura do emprego (%)					
Menos de 4 anos	0.5	0.8	1.6	2.6	4.6
4 anos	6.4	10.1	25.3	45.6	58.0
6 anos	21.3	23.1	26.9	17.9	12.0
9 anos	40.0	22.5	18.3	16.0	12.1
12 anos	27.3	25.0	17.5	11.2	6.6
14 anos	1.0	3.9	2.5	1.7	1.7
Grau universitário	3.5	14.6	7.9	5.1	5.0

Fonte: MTSS, Quadros de pessoal - 2005

Resultados (por grupo etário)

Diferencial salarial de género (ln) por grupo etário

	Total	<35 anos	>=35 anos
1991	0.279	0.199	0.299
1995	0.255	0.170	0.292
2000	0.241	0.149	0.307
2005	0.221	0.115	0.301

Resultados (por grupo etário)

	Total	<35 anos	>=35 anos
1991	0.279	0.199	0.299
1995	0.255	0.170	0.292
2000	0.241	0.149	0.307
2005	0.221	0.115	0.301

- O diferencial salarial de género no grupo dos trabalhadores jovens era, em 2005, cerca de um terço do dos restantes trabalhadores.

Resultados (por grupo etário)

	Total	<35 anos	>=35 anos
1991	0.279	0.199	0.299
1995	0.255	0.170	0.292
2000	0.241	0.149	0.307
2005	0.221	0.115	0.301

- A evolução do diferencial salarial de género é diferente nos dois grupos etários considerados: permaneceu estável no grupo dos mais velhos mas reduziu-se significativamente no grupo dos mais novos.

Resultados (por grupo etário)

Decomposição do diferencial salarial de género (ln), por grupo etário

Trabalhadores com menos de 35 anos				
	1991	1995	2000	2005
Diferencial salarial total	0.199	0.170	0.149	0.115
Diferencial explicado	33%	31%	20%	-1%
Discriminação	67%	69%	80%	101%
Vantagem masculina	0.057	0.053	0.055	0.055
Desvantagem feminina	0.075	0.064	0.063	0.062
Coeficiente de discriminação (Dmf)	0.141	0.124	0.126	0.124

Trabalhadores com 35 ou mais anos				
	1991	1995	2000	2005
Diferencial salarial total	0.299	0.292	0.307	0.301
Diferencial explicado	40%	42%	42%	42%
Discriminação	60%	58%	58%	58%
Vantagem masculina	0.056	0.060	0.070	0.078
Desvantagem feminina	0.124	0.109	0.108	0.104
Coeficiente de discriminação (Dmf)	0.196	0.184	0.195	0.190

Resultados (por grupo etário)

Trabalhadores com menos de 35 anos				
	1991	1995	2000	2005
Diferencial salarial total	0.199	0.170	0.149	0.115
Diferencial explicado	33%	31%	20%	-1%
Discriminação	67%	69%	80%	101%
Vantagem masculina	0.057	0.053	0.055	0.055
Desvantagem feminina	0.075	0.064	0.063	0.062
Coeficiente de discriminação (Dmf)	0.141	0.124	0.126	0.124

Trabalhadores com 35 ou mais anos				
	1991	1995	2000	2005
Diferencial salarial total	0.299	0.292	0.307	0.301
Diferencial explicado	40%	42%	42%	42%
Discriminação	60%	58%	58%	58%
Vantagem masculina	0.056	0.060	0.070	0.078
Desvantagem feminina	0.124	0.109	0.108	0.104
Coeficiente de discriminação (Dmf)	0.196	0.184	0.195	0.190

- Para ambos os grupos etários o diferencial salarial de género é essencialmente explicado por práticas discriminatórias.

Resultados (por grupo etário)

Trabalhadores com menos de 35 anos				
	1991	1995	2000	2005
Diferencial salarial total	0.199	0.170	0.149	0.115
Diferencial explicado	33%	31%	20%	-1%
Discriminação	67%	69%	80%	101%
Vantagem masculina	0.057	0.053	0.055	0.055
Desvantagem feminina	0.075	0.064	0.063	0.062
Coeficiente de discriminação (Dmf)	0.141	0.124	0.126	0.124

Trabalhadores com 35 ou mais anos				
	1991	1995	2000	2005
Diferencial salarial total	0.299	0.292	0.307	0.301
Diferencial explicado	40%	42%	42%	42%
Discriminação	60%	58%	58%	58%
Vantagem masculina	0.056	0.060	0.070	0.078
Desvantagem feminina	0.124	0.109	0.108	0.104
Coeficiente de discriminação (Dmf)	0.196	0.184	0.195	0.190

- A diferença nas características médias dos trabalhadores (H e M) e dos empregos (ocupados por H e M) tem um papel importante e estável no grupo dos trabalhadores mais velhos.

Resultados (por grupo etário)

Trabalhadores com menos de 35 anos				
	1991	1995	2000	2005
Diferencial salarial total	0.199	0.170	0.149	0.115
Diferencial explicado	33%	31%	20%	-1%
Discriminação	67%	69%	80%	101%
Vantagem masculina	0.057	0.053	0.055	0.055
Desvantagem feminina	0.075	0.064	0.063	0.062
Coeficiente de discriminação (Dmf)	0.141	0.124	0.126	0.124

Trabalhadores com 35 ou mais anos				
	1991	1995	2000	2005
Diferencial salarial total	0.299	0.292	0.307	0.301
Diferencial explicado	40%	42%	42%	42%
Discriminação	60%	58%	58%	58%
Vantagem masculina	0.056	0.060	0.070	0.078
Desvantagem feminina	0.124	0.109	0.108	0.104
Coeficiente de discriminação (Dmf)	0.196	0.184	0.195	0.190

- A importância relativa das diferenças nas características diminuiu significativamente no caso dos trabalhadores mais jovens sendo que, em 2005, a totalidade da diferença salarial pode ser explicada por práticas discriminatórias.

Resultados (por grupo etário)

Trabalhadores com menos de 35 anos				
	1991	1995	2000	2005
Diferencial salarial total	0.199	0.170	0.149	0.115
Diferencial explicado	33%	31%	20%	-1%
Discriminação	67%	69%	80%	101%
Vantagem masculina	0.057	0.053	0.055	0.055
Desvantagem feminina	0.075	0.064	0.063	0.062
Coeficiente de discriminação (Dmf)	0.141	0.124	0.126	0.124

Trabalhadores com 35 ou mais anos				
	1991	1995	2000	2005
Diferencial salarial total	0.299	0.292	0.307	0.301
Diferencial explicado	40%	42%	42%	42%
Discriminação	60%	58%	58%	58%
Vantagem masculina	0.056	0.060	0.070	0.078
Desvantagem feminina	0.124	0.109	0.108	0.104
Coeficiente de discriminação (Dmf)	0.196	0.184	0.195	0.190

- Em ambos os grupos etários a discriminação traduz essencialmente práticas de desfavorecimento das mulheres sendo a importância relativa deste comportamento maior no grupo dos trabalhadores mais velhos.

Resultados (por grupo etário)

Trabalhadores com menos de 35 anos				
	1991	1995	2000	2005
Diferencial salarial total	0.199	0.170	0.149	0.115
Diferencial explicado	33%	31%	20%	-1%
Discriminação	67%	69%	80%	101%
Vantagem masculina	0.057	0.053	0.055	0.055
Desvantagem feminina	0.075	0.064	0.063	0.062
Coeficiente de discriminação (Dmf)	0.141	0.124	0.126	0.124

Trabalhadores com 35 ou mais anos				
	1991	1995	2000	2005
Diferencial salarial total	0.299	0.292	0.307	0.301
Diferencial explicado	40%	42%	42%	42%
Discriminação	60%	58%	58%	58%
Vantagem masculina	0.056	0.060	0.070	0.078
Desvantagem feminina	0.124	0.109	0.108	0.104
Coeficiente de discriminação (Dmf)	0.196	0.184	0.195	0.190

- Recorrendo a esta técnica podemos quantificar um coeficiente de discriminação que expressa o custo adicional que, em termos médios, os empregadores atribuem ao recrutamento de uma mulher por comparação com o de um homem.

Conclusões

- A análise da evolução do diferencial salarial de género em Portugal mostra que as melhorias verificadas em termos da igualdade de remunerações dos homens e das mulheres mais jovens não se repercutiu no grupo dos mais velhos: num contexto de aumento do nível de escolaridade média o diferencial salarial de género decresceu no grupo dos trabalhadores mais jovens mas permaneceu praticamente inalterado no grupo dos trabalhadores mais velhos.
- A decomposição do diferencial salarial de género mostra que este diferencial não desaparecerá apenas pela via do desenvolvimento das características produtivas dos trabalhadores pois a variável que mais influencia a parcela explicada desse diferencial salarial se refere às características dos empregos e não dos trabalhadores.

Conclusões

- A principal variável explicativa do diferencial salarial de género existente é, para ambos os grupos etários, a diferente distribuição dos homens e das mulheres por sectores produtivos.
- A estratégia utilizada pelas mulheres portuguesas para lidar com a desigualdade salarial e que se traduz em desenvolver as suas competências produtivas pela via da escolaridade não foi completamente bem sucedida por dois tipos de razões essenciais:
 - Porque as jovens mulheres e homens se distribuem diferentemente no mercado de trabalho;
 - Porque persiste discriminação em desfavor das mulheres.