

**DESIGUALDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES: EVIDÊNCIAS
NACIONAIS POR SETOR DE ATIVIDADE**

Alcina Nunes

Professora Coordenadora da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto
Politécnico de Bragança

Escola superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Bragança

Sofia Cardim

Assistente convidada da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto
Politécnico de Bragança

Escola superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Bragança

Área Científica: C) Gestão e Organização

Palavras-Chave: Desigualdades salariais, género, mercado de trabalho, atividades económicas, Portugal

DESIGUALDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES: EVIDÊNCIAS NACIONAIS POR SETOR DE ATIVIDADE

Resumo

A segregação ocupacional, por razão de gênero, é um fenômeno negativo que, em pleno século XXI, permanece ainda comum às mais diversas culturas e economias. Uma das formas em que se consubstancia é nas diferenças salariais e remuneratórias. Desta forma, este trabalho propõe-se identificar e analisar as influências da atividade económica e da distribuição regional dessas atividades na evolução da dissemelhança remuneratória média entre trabalhadores e trabalhadoras, no período de 2010 e 2013. A variável em estudo é a diferença verificada entre o ganho médio mensal, tendo a análise sido realizada com recurso à metodologia *shift-share*. Conclui-se que a estrutura produtiva e a competitividade regional são determinantes na diferença salarial.

1. INTRODUÇÃO

Apesar de, tanto a evolução dos níveis de escolaridade no feminino serem crescentes, como a participação feminina no mercado de trabalho ter evidenciado um progresso sem precedentes, denotam-se ainda muitas desigualdades, tanto ao nível do acesso, por parte das mulheres ao mercado de trabalho, em geral e a determinadas profissões, em particular (segregação horizontal), como no acesso a determinados cargos de chefia (segregação vertical). Evidenciam-se também diferenças salariais que, continuam a persistir, apesar da introdução continuada de medidas que promovem a igualdade de oportunidades entre os géneros.

Efetivamente, o estatuto da mulher no mercado de trabalho encontra-se entrelaçado com diversos acontecimentos, variando nas mais diversas vertentes, sejam elas geográficas, culturais, históricas, sociológicas e económicas, entre muitas outras (Abrantes, 2013). A sua entrada para o mercado de trabalho remunerado não foi, e em muitas culturas e regiões ainda não é, bem tolerada e menos ainda consensual. A multiplicidade de papéis sociais que a mulher desempenha encontra-se intimamente relacionada ao estereótipo de género que lhe está associado, podendo estar na base dessas assimetrias perniciosas e persistentes.

Em Portugal não existe muita literatura sobre esta problemática, mas quando existe – numa perspetiva eminentemente sociológica e não do ponto de vista da gestão e administração – mostra-se que a discriminação salarial é uma realidade. “Quando se observam as disparidades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho português, verifica-se, à semelhança do que acontece na maioria dos países europeus, que estas tendem a ser mais elevada nas ocupações mais qualificadas e, mais precisamente, entre a população com o ensino superior. (...) Este dado é, em grande medida, indicador da segregação do mercado de trabalho português e das dificuldades de acesso às posições mais elevadas nas diferentes hierarquias profissionais por parte das mulheres” (Barroso, Nico & Rodrigues, 2011, pp. 74-75). Também em termos regionais existem alguns escassos estudos que identificam que existe diferença, em termos salariais, entre homens e mulheres, por região e que estas diferenças se mantêm ao longo do tempo (Pereira & Galego, 2011).

Assim, neste trabalho de investigação, propõe-se identificar e analisar as influências da atividade económica e da distribuição regional de tais atividades na evolução da disparidade remuneratória média mensal entre homens e mulheres. A prossecução dos objetivos acima identificados alcança-se com a utilização dos dados publicados pelo PORTDATA com base nos dados recolhidos pelo Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia (GEE/MEC). A variável em estudo é a diferença verificada entre o ganho mensal médio auferido por um homem e uma mulher, na economia portuguesa para o período de tempo que decorre entre 2010 e 2013. Aos dados será aplicada a análise exploratória *shift-share*, comum na análise regional. Este é um método de determinação das componentes que explicam variações de determinadas variáveis económicas por três dimensões: nacional, regional e industrial. A análise *shift-share* decompõe a variação absoluta dos valores observados para uma variável, num determinado período de tempo e numa determinada região, em três componentes essenciais que podem explicar tal variação. Estas três componentes são designadas por (i) componente nacional; (ii) componente estrutural ou industrial; e, (iii) componente regional (ou efeito de competitividade) (Dinc, 2002).

O presente trabalho apresenta-se da seguinte forma. Após esta breve introdução, apresenta-se na secção seguinte uma breve revisão bibliográfica sobre a discriminação salarial entre homens e mulheres. A secção 3 apresenta e descreve a variável em estudo assim como a metodologia *shift-share*. Na secção seguinte (secção 4) são apresentados e discutidos os resultados obtidos pela aplicação da metodologia aos dados recolhidos. O presente trabalho conclui com as principais conclusões.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A crescente participação da mulher no mercado de trabalho em Portugal encontra-se entrelaçada, de forma clara, com a contextualização económica, histórica, política, social e cultural do país (Abrantes, 2013). De facto, não nos podemos alhear de que num passado não muito distante, não era bem visto que a mulher trabalhasse (num trabalho remunerado, note-se) fora de casa, uma vez que o seu lugar pertencia à esfera do privado, como cuidadora zelosa dos filhos, marido, lar e ainda, em alguns casos, eventuais pessoas dependentes (pais, sogros ou mesmo avós) que estivessem a cargo do agregado familiar. Cabia ao homem, cabeça de casal, trazer para casa o sustento do lar (Coelho, 2010), enquadrando-se este num domínio público, tal acontecendo, quer nos meios declarados urbanos quer nos meios rurais, uma vez que à dicotomia público versus privado não é indiferente a razão do género (Aboim, 2008). Efetivamente, a família era assumidamente um dos pilares fundamenais da sociedade de então. Segundo Preto (1996) nos manuais escolares podia ler-se: “Na família o chefe é o pai; na escola, o chefe é o mestre; na igreja, o chefe é o padre; na Nação, o chefe é o Governo”. Os papéis sociais atribuídos a homens e a mulheres eram distintos e demarcados (Badgett & Folbre, 1999).

A ausência de participação feminina no mercado de trabalho assalariado estava muitas vezes mascarada, uma vez que a labuta desenvolvida por elas constituía, de forma clara, um complemento ao exíguo rendimento laboral masculino, que se evidenciava, em muitos lares, insuficiente para a manutenção das despesas do agregado familiar. Desta forma, não surpreende que o trabalho, não (diretamente) remunerado do cultivo das terras e da criação de animais domésticos, maioritariamente realizado pelas mulheres, domésticas, não assalariadas, constituísse o acréscimo diferencial de rendimento e provento necessários e essenciais para que as famílias pudessem sobreviver num mercado onde o trabalho remunerado nem sempre abundava. Desta forma, e durante um período de tempo marcadamente longo, concebeu-se, embora nem sempre livre de alguma contestação abafada, que o trabalho remunerado era da competência masculina, e que o rendimento da mulher, provindo do trabalho exterior ao lar, a existir, seria em caso de necessidade, devendo o mesmo ser percebido como um complemento ao salário do homem, e nunca superior.

Antes do final do século XX, ocorreram dois acontecimentos, que se edificaram como dois marcos históricos fundamentais, e que muito contribuíram para a entrada massiva, aceitação e permanência da mulher no mercado de trabalho em Portugal, que foram a Revolução de abril, em 1974, e a adesão de Portugal à Comunidade Económica Europeia (CEE), em 1986. O período subsequente ao 25 de abril de 1974, paralelamente com a disruptiva contestação política, social e cultural, com o anterior regime, foi caracterizado por diversas nacionalizações, e por um desenvolvimento do setor terciário em detrimento do primário, que conduziu ao aparecimento de empregos no setor dos serviços, em grande medida ocupados por mulheres, facilitando o seu acesso e entrada no mercado de trabalho remunerado. Por outro lado, e com a entrada de Portugal para a então CEE foram emanadas diversas leis que promoveram a sua permanência e gradual integração no mesmo, não obstante,

No entanto, se por um lado a terciarização das atividades económicas e, mais concretamente, a entrada quase massiva das mulheres para o trabalho remunerado que se gerou no setor terciário lhes permitiu uma grande conquista que foi a possibilidade de passar a auferir de um salário, por outro lado, tornou-se também, e paralelamente ao que ocorreu noutros setores de atividade, gerador de assimetrias salariais entre homens e mulheres.

É um facto que a segregação ocupacional por género existe (Barros, 2008) e é um fenómeno sistémico, negativo, persistente, pernicioso e transversal, quer no tempo,

quer no espaço, comum a diversos países, culturas e momentos históricos, afirmando-se de forma continuada como gerador de desigualdade, de discriminação e de ineficiência nos mercados de trabalho (Anker, 1997). Este fenómeno consiste na desigual distribuição ou representação por homens e mulheres pelas diversas profissões, ramos ou setores de atividade. No seu âmbito, pode-se ainda distinguir segregação horizontal de segregação vertical. Enquanto a segregação horizontal é referente à diferente concentração de homens e de mulheres entre as diferentes profissões, a segregação vertical reporta-se à desigual concentração, de homens e de mulheres, entre os diferentes níveis hierárquicos, mas dentro de uma mesma profissão.

Associados à segregação vertical, isto é, ao olhar-se para dentro de uma mesma profissão, pode-se ainda destacar determinados conceitos, que se têm vindo a evidenciar, e que são exemplificativos das desigualdades a que as mulheres estão sujeitas. Concretamente, a existência de *glass ceilings*, ou seja, de “tetos de vidro”, barreira última, invisível mas intransponível, sentida pelas mulheres quando tentam chegar ao lugar mais elevado dentro de uma determinada hierarquia sem, no entanto, o conseguirem alcançar (Barreto, Ryan & Schmitt, 2009); e *sticky floors*, que representa a concentração e permanência de mulheres na base da pirâmide hierárquica.

A segregação ocupacional, quer horizontal quer vertical, materializa-se em desigualdades de oportunidade, no acesso e na permanência no mercado de trabalho e também em desigualdades salariais, que encetam processos discriminatórios no que concerne ao género, e que poderão ser intrínsecos ou extrínsecos, quer ao mercado de trabalho em si, quer ao próprio indivíduo. As disparidades são ainda consideráveis no que concerne à participação no trabalho remunerado (Perista, et al., 2016).

Existem diversos trabalhos de investigações sobre a temática da desigualdade salarial, mas neste trabalho em concreto destaca-se o I Relatório Sobre Diferenciações Salariais por Ramos de Atividade (CIG, CITE & GEE/ME, 2014) e os trabalhos publicados por Ferreira (2011) e, no passado, por Kiker, Santos e Oliveira (1997), que comprovam que as assimetrias salariais são demasiadamente evidentes, e que não existe uma homogeneidade na repartição salarial. Atualmente, e com a aproximação dos níveis de escolaridade entre homens e mulheres, e com a massiva participação feminina no mercado de trabalho remunerado português (Casaca, 2009), não se parece justificar a existência e persistência dessas desigualdades.

Segundo dados do Instituto Nacional de Estatística (INE, 2012), existiam em 2011, ano do último recenseamento da população em Portugal, mais mulheres licenciadas do que homens (754.337 mulheres contra 490.405 homens). Contudo, grande parte dos cargos de chefia e de nomeação eram ocupados por homens. A representatividade das mulheres no Parlamento é de uma mulher para três homens. Se olharmos para as instituições hospitalares e de ensino, os cargos de direção são maioritariamente ocupados por homens. Existem apenas três mulheres reitoras em Portugal. As desigualdades permanecem apesar das constantes alterações legislativas, que promovem a igualdade de género, e que proíbem a sua discriminação. As razões da segregação ocupacional encontram-se ainda por explicar.

Efetivamente, “os ganhos das mulheres em educação e experiência profissional não conseguiram compensar o aumento do nível de segregação sexual das estruturas de emprego nem o impacto negativo das transformações ao nível dos sistemas de retribuição” (Ferreira, 2010, p. 184). Ora, se as alterações económicas, sociais e culturais muito positivas que se assistiram após a adesão do país à atual União Europeia não colmataram as desigualdades salariais entre géneros na economia portuguesa é importante perceber como tais desigualdades evoluem em períodos de menor crescimento e restrições orçamentais como foi o período após 2010. Essencialmente, é importante perceber se tal discriminação é um fenómeno eminentemente social ou que alterações nas estruturas produtivas são, também, importantes para perceber tais

diferenças. Acresce perceber se, mesmo numa economia, geograficamente pequena, como a portuguesa as diferenças salariais são gerais ou se há especificidades regionais que sejam importantes salientar como fatores explicativos da discriminação observada. É importante não esquecer o que se mencionou anteriormente – a discriminação salarial entre homens e mulheres é um fenómeno cultural.

3. METODOLOGIA

3.1. Variável em estudo

A variável objeto de estudo, neste trabalho particular, que procura perceber como evoluiu a desigualdade salarial entre géneros, em Portugal num período dominado por fortes restrições orçamentais, recessão económica e um programa de apoio internacional à economia portuguesa, é o ganho mensal auferido por um trabalhador por conta de outrem.

A opção de selecionar o ganho mensal em detrimento do salário oficial auferido quer por homens quer por mulheres deve-se ao facto de o ganho mensal corresponder ao montante que o empregado recebe de facto todos os meses. Para além da remuneração de base, inclui outras remunerações pagas pelo empregador, como horas extra, subsídio de férias ou prémios (Pordata, 2016). O período de análise refere-se aos quatro anos entre 2010 e 2013.

Sendo este um estudo que para além da dimensão nacional aborda questões regionais e relacionadas com os setores de atividade, a escolha do período de análise não foi alheia ao facto de em 2008 ter sido introduzida uma revisão à classificação da atividade económica das empresas. Acresce que os dados analisados se encontram de acordo com a versão 2013 da Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (NUTS). A introdução na análise de períodos anteriores suscita problemas com quebras de séries que não são objeto de estudo neste trabalho de investigação.

A Tabela 1, com base nos dados recolhidos na plataforma Pordata (mas cuja responsabilidade é do Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da economia (GEE/MEC)) permite observar a diferença entre o ganho médio auferido entre homens e mulheres por cinco setores agregados de atividade – (1) Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca; (2) Indústria, construção, energia e água; (3) Indústrias transformadoras (em particular); (4) Construção (em particular); e, (5) Serviços. Apresenta-se a diferença do ganho mensal médio para a economia em geral (total), sem distinguir os setores de atividade. O país é, também, dividido por NUTs II – Norte, Centro, Área Metropolitana de Lisboa (lisboa), Alentejo, Algarve e Madeira. Não são apresentados dados para os Açores por não estarem disponíveis.

Na Tabela são apresentadas as diferenças observadas no início do período de análise (2010) e no final desse mesmo período (2013), em euros, apresentando-se um indicador da evolução percentual da diferença nos quatro anos em estudo. Valores positivos da diferença entre ganhos médios mensais, por género, indicam quanto um homem ganha mensalmente a mais do que uma mulher. Uma taxa de crescimento positiva, no período, indica se a discriminação aumentou ou diminuiu no período em estudo.

Tabela 1. Diferença no ganho médio entre homens e mulheres, por região e setor de atividade entre 2010 e 2013

Setores de Atividade	Indicadores	Portugal		Norte		centro		Lisboa		Alentejo		Algarve		Madeira	
		2010	2013	2010	2013	2010	2013	2010	2013	2010	2013	2010	2013	2010	2013
Total	Valor em Euros	248,5	251,6	199,1	209,7	222,8	221,9	344,6	337,2	259,3	273,7	184,6	168,6	266,3	253,4
	Variação % (2010-2013)	1,2		5,3		-0,4		-2,1		5,6		-8,7		-4,8	
Agricultura, produção animal, caça, sylvicultura e pesca	Valor em Euros	148,2	133,7	153,8	118,8	151,8	141,9	244,9	210,7	119,6	107,1	130,4	184,7	240,8	52,3
	Variação % (2010-2013)	-9,8		-22,8		-6,5		-14,0		-10,5		41,6		-78,3	
Indústria, construção, energia e água	Valor em Euros	250,5	268,8	228,4	245	238,8	252,7	151,9	158,6	280,8	300,2	108,7	125,5	200,3	217
	Variação % (2010-2013)	7,3		7,3		5,8		4,4		6,9		15,5		8,3	
Indústrias transformadoras	Valor em Euros	328,4	327,8	270,9	277	326,8	322,8	314,1	295,4	387,7	371,4	205	210,5	227,5	245,6
	Variação % (2010-2013)	-0,2		2,3		-1,2		-6,0		-4,2		2,7		8,0	
Construção	Valor em Euros	-77,3	-78,7	-74,9	-77,4	-23,9	-16,3	-55,6	-60,9	-58,5	-58,1	8,7	19,7	-18,9	-45,3
	Variação % (2010-2013)	1,8		3,3		-31,8		9,5		-0,7		126,4		139,7	
Serviços	Valor em Euros	311,4	297,8	230,1	229	229,9	212	404,5	377,7	260,4	264,6	211,1	179,5	290,5	282,2
	Variação % (2010-2013)	-4,4		-0,5		-7,8		-6,6		1,6		-15,0		-2,9	

Fonte: Elaboração própria com base em dados recolhidos em www.pordata.pt em 07 de junho de 2016

Da observação da tabela regista-se que na economia portuguesa e para todas as regiões, não considerando os setores de atividade, os homens apresentam sempre um ganho mensal médio superior ao das mulheres. No entanto, com exceção da região Norte, em todas as outras regiões registou-se uma diminuição da diferença entre ganhos médios mensais. A economia em geral segue a tendência da região Norte, com aumento da discriminação de género em termos de ganhos médios mensais

O único setor de atividade onde as mulheres apresentam ganhos médios mensais superiores aos dos homens é no setor da construção (embora as diferenças não sejam, em valor absoluto tão significativas como acontece para os restantes setores de atividade). Esta constatação verifica-se para todas as regiões em estudo com exceção do Algarve. Também, em termos de setores de atividade é importante salientar que se constata que na generalidade dos setores e regiões as diferenças entre os ganhos mensais médios entre homens e mulheres diminuíram nos quatro anos em estudo – a exceção é o setor genérico da indústria, construção, energia e água.

Perceber se esta evolução é determinada pela conjuntura económica nacional ou se é influenciada pelo desenvolvimento, especificidades e estrutura produtiva regionais exige a aplicação da metodologia *shift-share* que se apresenta de seguida.

3.2. Análise *shift-share*

A análise *shift-share*, desenvolvida originalmente por Dunn (1960), é um método de determinação das componentes que explicam variações de determinadas variáveis económicas por três dimensões: nacional, regional e industrial. Sendo um método simples e exploratório de análise muito aplicado na análise regional é, particularmente, utilizado para perceber a evolução dos níveis de emprego - e de outros fenómenos com este diretamente relacionados como é o caso da discriminação salarial, que aqui se aborda - tendo em conta as tendências nacionais e as especificidades estruturais e regionais que podem influenciar a sua evolução ao nível regional/local. A análise *shift-share* decompõe a variação absoluta dos valores observados para uma variável, num determinado período de tempo e numa determinada região, em três componentes essenciais que podem explicar tal variação. Estas três componentes são designadas por (i) componente nacional; (ii) componente estrutural ou industrial; e, (iii) componente regional (ou efeito de competitividade) (Dinc, 2002).

De facto, este método de análise constitui-se como uma das mais importantes técnicas estatísticas para a análise do desenvolvimento regional ao apresentar uma decomposição regional e sectorial de tal desenvolvimento (Nunes & Barros, 2012). “Esta metodologia permite distinguir os setores que se destacam favoravelmente das que

perdem competitividade” sendo “um elemento importante na definição de políticas de desenvolvimento regional” (Albuquerque & Ferreira, 2015, p. 244).

Chamando a atenção que o que está em causa, neste estudo, é a análise da discriminação salarial numa perspetiva regional e por setor de atividade, apresenta-se, de seguida, o que cada componente representará na análise pretendida.

A componente correspondente ao crescimento nacional (CN) mede as variações que deveriam ter ocorrido na diferença média mensal do ganho auferido por género se o comportamento da variável tivesse seguido o comportamento da variável ao nível nacional. Ou seja, indica qual deveria ter sido a variação verificada para a diferença no ganho médio mensal por género, na região, se esta diferença tivesse (de)crescido à mesma taxa que (de)cresceu em termos nacionais. Ou seja, se a região tivesse seguido as condições gerais e as tendências globais da economia.

A componente estrutural ou industrial (CE) mede a parcela da variação na diferença do ganho médio mensal por género que pode ser atribuída à estrutura produtiva da região. Reflete a influência da especialização numa estrutura que cujo nível de discriminação cresce acima ou abaixo da taxa de crescimento nacional da discriminação salarial entre géneros (Dinc, 2002). Uma região que partilhe com a economia nacional uma estrutura produtiva que discrimine as mulheres estará sujeita a um efeito estrutural gerador de uma maior discriminação.

A componente regional que avalia a competitividade de uma determinada região (CR) mede as alterações na variável em estudo ocorridas devido ao facto da estrutura industrial de uma região crescer a um ritmo diferente do crescimento da estrutura industrial da economia nacional. Esta componente mostra qual a parcela da variação da desigualdade remuneratória que se deve à posição competitiva da região no que respeita à sua estrutura produtiva. Note-se, no entanto, que a componente regional não indica, no entanto, os motivos para que os sectores da região gerem/diminuam a discriminação remuneratória acima/abaixo da média nacional. Apenas mostra a importância que pode ter a análise de determinados sectores em determinadas regiões.

Considere-se D_{ir}^t , a diferença remuneratória média mensal entre homens e mulheres registada no sector i da região r no início do intervalo de tempo em análise - o período que vai de t (2010) a $t+k$ (2013) - e D_{in}^t a diferença remuneratória média mensal entre homens e mulheres registada no sector i no conjunto da economia portuguesa. Assim, tem-se o seguinte:

- $d_{ir} = \frac{D_{ir}^{t+k}}{D_{ir}^t} - 1$ é a diferença remuneratória média mensal entre homens e mulheres registada no sector i da região r entre o primeiro momento de observação (2010) e o segundo (2013);
- $d_{in} = \frac{D_{in}^{t+k}}{D_{in}^t} - 1$ é a diferença remuneratória média mensal entre homens e mulheres registada no sector i no conjunto da economia entre o primeiro momento de observação (2010) e o segundo (2013), e;
- d_n é a diferença remuneratória média mensal entre homens e mulheres registada para o conjunto dos sectores na economia entre o primeiro momento de observação (2010) e o segundo (2013).

Considerando as notações apresentadas, as componentes da análise *shift-share*, descritas acima, são calculadas da seguinte forma:

$$CN = \sum_i D_{ir}^t d_n \quad (1)$$

$$CE = \sum_i D_{ir}^t (d_{in} - d_n) \quad (2)$$

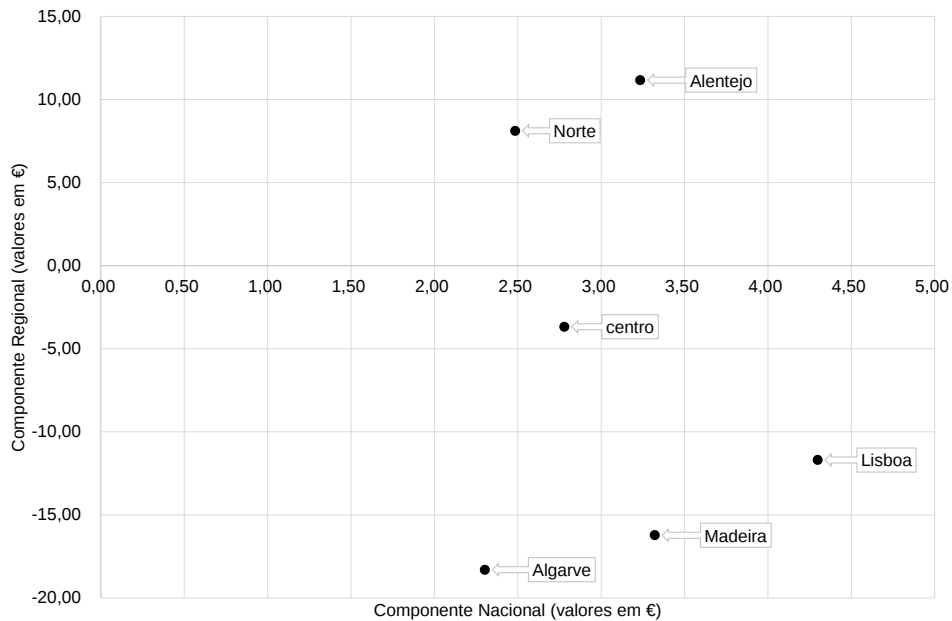
$$CR = \sum_i D_{ir}^t (d_{ir} - d_{in}) \quad (3)$$

Sendo que a variação total da diferença remuneratória média mensal entre homens e mulheres registada entre 2010 e 2013 é dada pelo somatório das três componentes, ou seja:

$$D_r^{t+k} - D_r^t = \sum_i D_{ir}^t d_n + \sum_i D_{ir}^t (d_{in} - d_n) + \sum_i D_{ir}^t (d_{ir} - d_{in}) \quad (4)$$

4. RESULTADOS

Com a aplicação da análise *shift-share* para as seis regiões em estudo, foram calculadas as variações ocorridas na diferença remuneratória média mensal entre homens e mulheres na economia portuguesa. O sumário desses resultados pode visualizar-se nas figuras seguintes. Na Figura 1 posicionam-se as seis regiões considerando quanto da discriminação remuneratória global, ou seja sem considerar a divisão dos trabalhadores por conta de outrem por setor de atividade, se deve à componente regional (variação em euros que seria expectável dadas as especificidades da região em análise, medida no eixo vertical) ou à conjuntura observada para a economia em geral, ou seja, a componente nacional (variação em euros que seria expectável dadas as especificidades económicas vividas pela economia portuguesa no período entre 2010 e 2013).

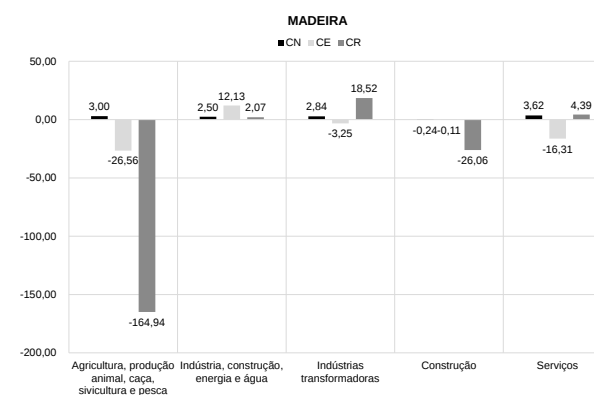
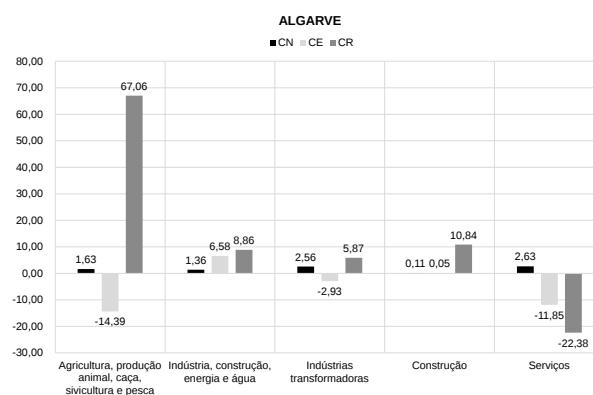
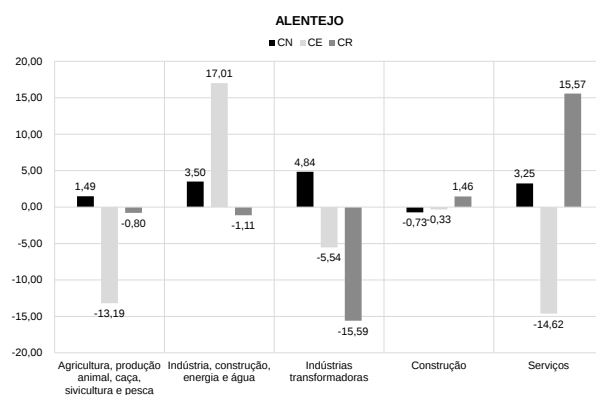
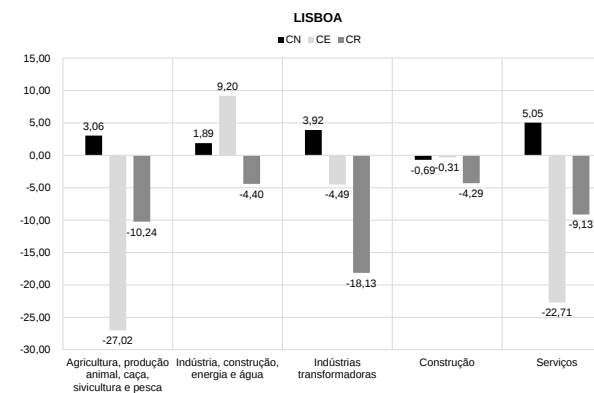
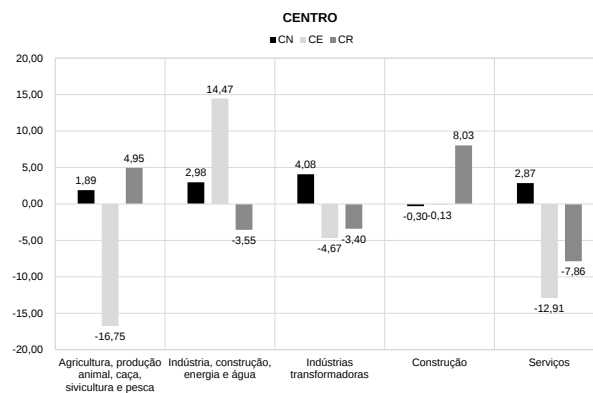
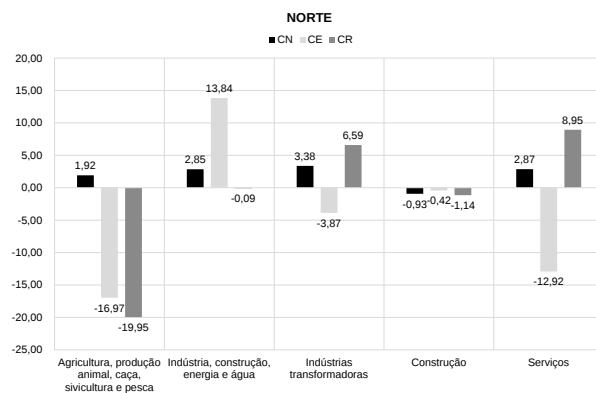


Fonte: Elaboração própria com base em dados recolhidos em www.pordata.pt em 07 de junho de 2016

Figura 1. Decomposição da variação da diferença salarial – efeito nacional e regional, por região

Pela análise da Figura 1 observa-se que, independentemente do setor de atividade considerado) a diferença nos ganhos médios mensais entre homens e mulheres aumentaria (embora pouco significativamente em euros) se as regiões seguissem a tendência nacional. Lisboa seria a região onde a diferença mais se acentuaria (cerca de 4,5 euros, em média por mês) se seguisse a tendência nacional. No entanto, a competitividade e especificidade de cada uma das regiões sobrepõem-se. Apenas na região Norte e Algarve a diferença entre ganhos médios mensais de homens e mulheres aumentou dada a especificidade das regiões. Na região Centro, Lisboa, Madeira e Algarve a diferença entre remunerações de homens e mulheres baixou, diminuindo a discriminação de género em termos remuneratório. Note-se que no Algarve a diminuição da diferença de ganhos entre homens e mulheres atinge os cerca de 20 euros mensais. O Algarve é a região que apresenta uma menor imunidade à tendência nacional de aumento da discriminação remuneratória.

A Figura 2 apresenta para cada uma das seis regiões, a influência de cada uma das componentes na evolução da diferença remuneratória entre homens e mulheres, por setores de atividade. O somatório das três componentes corresponde ao valor efetivo da variação do ganho médio mensal entre homens e mulheres. Note-se, para facilitar a leitura gráfica, que valores negativos indicam diminuição da discriminação enquanto valores positivos indicam um aumento dessa discriminação remuneratória.



Fonte: Elaboração própria com base em dados recolhidos em www.pordata.pt em 07 de junho de 2016

Figura 2. Decomposição da evolução da diferença remuneratória média mensal entre homens e mulheres – efeito nacional, regional e industrial – por região

Pela observação da Figura 2, conclui-se que, embora de forma ligeira, para a generalidade das regiões assim como para a generalidade dos setores de atividade, seguir a tendência nacional faz aumentar a discriminação remuneratória entre géneros. Com exceção do setor da construção nas regiões Norte, Centro, Lisboa e Alentejo, a componente nacional faz crescer a diferença (em euros) nos ganhos mensais auferidos por homens e mulheres.

As componentes estruturais e regionais são preponderantes, em várias regiões e setores de atividade, para a evolução da diferença nos ganhos entre homens e mulheres. A região da Madeira é a única em que os impactos da evolução nacional, estrutural e regional são muito semelhantes entre si, compensando-se entre si (com exceção do sector de atividades primárias).

No setor que engloba a agricultura, a produção animal, a caça, silvicultura e a pesca o efeito estrutural é fundamental para a diminuição da discriminação remuneratória para as mulheres nas regiões de Lisboa, Centro, Norte e Alentejo. Neste setor, o efeito competitivo da região colabora, também, para a diminuição da discriminação. Salienta-se, nesta última componente, as regiões da Madeira, Norte e Lisboa. Pelo contrário, a diminuição da discriminação salarial no setor é mais do que compensada pelo aumento dessa discriminação, dado o efeito regional das regiões centro e do Algarve, essencialmente.

Outro setor, onde as componentes estruturais e regionais são fundamentais para a evolução do diferencial dos ganhos entre géneros, é o setor dos serviços. Estas duas componentes são fundamentais no Algarve (em que as duas componentes apresentam uma tendência semelhante no sentido da diminuição do diferencial remuneratório mas a componente regional é preponderante), nas regiões Centro e na Áreas Metropolitana de Lisboa (onde se verifica a mesma tendência para a diminuição da discriminação mas onde é a componente estrutural que é decisiva) e nas regiões do Norte e Alentejo (nestes dois casos, a componente estrutural influencia positivamente a diminuição da discriminação mas é mais do que compensada pela componente regional que, conjuntamente, com a componente nacional compensam o efeito estrutural positivo).

Quando se analisa os grupos de atividades composto pela indústria, construção, energia e água (setor secundário, em geral), a componente estrutural é determinante no aumento da discriminação remuneratória entre géneros. Com a exceção do Algarve e Madeira onde este setor é menos representativo, em todas as outras regiões a discriminação remuneratória aumenta. O efeito regional, nestes setores, quando é mais significativo em termos de valores absolutos, conduz a uma diminuição da discriminação mas não chega a compensar o efeito negativo gerado pela estrutura produtiva das regiões. A exceção mais significativa refere-se à análise do setor que engloba apenas a indústria transformadora – a área metropolitana de Lisboa apresenta um efeito regional muito positivo. Esta constatação dever-se-á ao facto de nesta região estarem localizadas as sedes de tais indústrias e, por isso, aí também estarem localizadas as atividades essencialmente relacionadas com a gestão e não com a produção dessas mesmas indústrias.

A análise *shift-share*, sendo uma análise exploratória e eminentemente descritiva, não está isenta de críticas. Várias limitações podem ser apontados aos resultados apresentados anteriormente. Descreve-se apenas a variação da diferença remuneratória entre géneros, dividindo-a por três componentes distintas, sem se identificar os fatores que determinam uma maior ou menor competitividade de uma região em relação a outras. No entanto, não se deve descurar a importância da aplicação desta metodologia para analisar que componentes podem explicar diferentes variações regionais para um determinado fenómeno económico, neste caso a discriminação remuneratória a que as mulheres ainda estão sujeitas.

5. CONCLUSÃO

Como principal conclusão desta investigação evidencia-se a persistência e aumento da discriminação remuneratória que afeta o coletivo feminino, comparativamente ao masculino, em Portugal, entre os anos de 2010 e 2013 – anos de restrições orçamentais profundas, políticas públicas restritivas no mercado de trabalho e períodos de recessão económica. Efetivamente, quando analisamos o território português, com uma decomposição regional por NUTs II (seis regiões), e com recurso à análise *shift-share* conclui-se que:

- Não obstante o setor de atividade considerado, a diferença nos ganhos médios mensais entre homens e mulheres aumentaria (embora pouco significativamente em euros) se as regiões seguissem a tendência nacional;
- A região que evidencia maiores diferenças salariais é a região de Lisboa, com um diferencial de 4,5 euros/mês, contrapondo-se à região do Algarve que apresenta menor imunidade à tendência nacional de aumento da discriminação remuneratória;
- As componentes estruturais e regionais são decisivas, em várias regiões e setores de atividade, para a evolução da disparidade nos ganhos entre trabalhadores e trabalhadoras;
- Quando se analisa o grupo de atividades constituído pela indústria, construção, energia e água, a componente estrutural é determinante no aumento da segregação remuneratória entre géneros, ampliando o diferencial salarial (entre géneros) em todas as regiões, com a exceção do Algarve;
- O setor dos serviços evidencia componentes estruturais e regionais fundamentais para a evolução do diferencial de ganhos entre trabalhadores e trabalhadoras.

Sendo esta uma análise eminentemente exploratória, que não identifica os fatores que levam a que as diferentes componentes apresentem impactos díspares, nas diferentes regiões e setores de atividade analisados, é fundamental observar que este trabalho se posiciona como ponto de partida para uma análise mais alargada da discriminação remuneratória entre trabalhadores e trabalhadoras nacionais. As pistas lançadas neste trabalho virão a ser desenvolvidas em trabalhos futuros e permitem, desde já, alertar a comunidade científica, sociedade em geral e políticos, em particular, para a necessidade de olhar para a problemática de um ponto de vista não só nacional como regional e estrutural.

Referências:

- Aboim, S. (2008). Género e Modernidade: A Construção Pública do Privado. Em Villaverde, M., Wall, K., Aboim, S., & da Silva, F. C. (Eds.), *Itinerários: A Investigação nos 25 Anos do ICS* (pp. 561-582). Lisboa: Editora de Ciências Sociais.
- Abrantes, M. (2013). Fortalezas e masmorras: a persistência da divisão sexual das profissões na sociedade contemporânea. *Ex aequo*, 27, 113-127.
- Albuquerque, P. & Ferreira, J. (2015). *Envelhecimento, emprego e remunerações nas regiões portuguesas: uma análise shift-share*. *EURE*, 41(122), 239-260.
- Anker, R. (1997). La segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Badgett, L. & Folbre, N. (1999). Quién cuida de los demás? Normas sociosexuales y consecuencias económicas?. *Revista Internacional del Trabajo*, 118(3), 347-365.
- Barreto, M., Ryan, M. & Schmitt, M. (2009). *The Glass Ceiling in the 21st Century: Understanding Barriers to Gender Equality*. American Psychological Association.

- Barros, A. (2008). Cidadania, Relações de Género e Relações de Trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho*. 47(77), 67-83.
- Barroso, M., Nico, M. & Rodrigues, E. (2011). Género e sociologia: uma análise das desigualdades e dos estudos de género em Portugal. *Sociologia on-line*, 4, 73-102.
- Casaca, S. (2009). Flexibilidad laboral y relaciones de género en Portugal: ambivalências y perplejidades. *Asparkia*, 20, 147-163.
- CIG, CITE & GEE/ME (2014). *I Relatório Sobre Diferenciações Salariais por Ramos de Atividade*. Lisboa: Governo de Portugal.
- Coelho, L. (2010). *Mulheres, Família e Desigualdade em Portugal*. Tese de Doutoramento em Economia. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Dinc, M. (2002). *Regional and Local Economic Analysis Tools*. Washington: World Bank.
- Dunn, E. S. (1960). A Statistical and Analytical Technique for Regional Analysis. *Papers of the Regional Science Association*, 6, 97-112.
- Ferreira, V. (Org.) (2010). *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Coleção Estudos, 7: Lisboa: CITE.
- Instituto Nacional de Estatística [INE] (2012). *Estatísticas no feminino: ser mulher em Portugal: 2001-2011*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística.
- Kiker, F. & Oliveira, M. S. (1997). Overeducation and undereducation: Evidence for Portugal. *Economics of Education Review*, 16, 111-125.
- Nunes, A., & Barros, E. (2012). Evolução do Desemprego Regional em Portugal entre 2004 e 2009: Aplicação da Análise Shift-Share. *Egitania Scientia*, (10), 19-40.
- Pereira, J. & Galego, A (2011). Regional wage differentials in Portugal: Static and dynamic approaches. *Papers in Regional Science*, 90(3), 529-549.
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P. & Quintal, E. (2016). *Os Usos do Tempo de Homens e Mulheres em Portugal*. Lisboa: Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESI) e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).
- Pordata (2016). *Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem: total e por sector de atividade económica*. Consultado em 07 de junho de 2016 em <http://www.pordata.pt/>.
- Preto, C. V. (1996). *A situação social em Portugal, 1960-1995*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.