

## **Discriminação salarial por sexo e por setores de atividade em Portugal: evidências regionais em período de crise**

Alcina Nunes, Sofia Cardim

*Instituto Politécnico de Bragança, Escola Superior de Tecnologia e Gestão, Bragança, Portugal, E-mails: alcina@ipb.pt; sofiacardim@ipb.pt*

**Resumo:** A discriminação salarial, por sexo, no mercado de trabalho é um fenómeno negativo que ainda perdura nas mais diversas culturas e economias. Tal reflete-se nas diferenças entre remunerações e ganhos, independentemente do setor de atividade considerado. Portugal enfrentou nos últimos anos uma crise económica com um impacto negativo no mercado de trabalho, nomeadamente, nas taxas de emprego e desemprego, não sendo tão debatido o impacto na remuneração, por sexo. Dada esta realidade, é objetivo deste trabalho, identificar e analisar a influência do ciclo económico e do desenvolvimento regional português na evolução da diferença remuneratória entre trabalhadores e trabalhadoras, no período compreendido entre 2010 e 2013, com recurso à metodologia *shift-share*. Esta metodologia é simples e exploratória, mas amplamente utilizada na análise regional, para aferir a forma como a tendência nacional e estrutural e as características regionais influenciam a evolução das variáveis em estudo. Concluiu-se que a estrutura e a competitividade regionais são aspetos fundamentais para a compreensão do diferencial remuneratório existente no país.

**Palavras-chave:** discriminação salarial, sexo, análise *shift-share*, Portugal, regiões.

**Title:** Wage discrimination by sex and by sectors of activity in Portugal: regional evidence in the period of crisis

**Abstract:** The sex pay discrimination in the labour market is a negative phenomenon that still exists in the most diverse cultures and economies. This is reflected in the differences between salaries and earnings, regardless the sector of activity considered. In the last years, Portugal has faced an economic crisis which had a negative impact on the labour market, namely in the employment and unemployment rates, whilst the its impact on the remuneration by sex has not been thoroughly debated. Given this reality, it is the aim of this study to identify and analyse the influence of the Portuguese economic cycle and regional development on the evolution of the pay gap between male and female workers, in the period between 2010 and 2013, using the *shift-share* methodology. This methodology is simple and exploratory, but widely used in the regional analysis, to assess how national and structural trends and regional characteristics influence the evolution of the variables under study. It was concluded that the regional structure and competitiveness are fundamental aspects for the understanding of the gender pay discrimination existent in the country.

**Keywords:** wage discrimination, sex, *shift-share* analysis, Portugal, regions.

**Título:** Discriminación salarial por sexo y por sectores de actividad en Portugal: regional evidencias en el período de crisis

**Resumen:** La discriminación salarial por sexo en el mercado de trabajo es un fenómeno negativo que aún perdura en las más diversas culturas y economías. Esto se refleja en las diferencias entre salarios y ganancias, independientemente del sector de actividad considerado. Portugal ha enfrentado en los últimos años una crisis económica con un impacto negativo en el mercado de trabajo, en particular, en las tasas de empleo y desempleo, y no ha sido tan debatido el impacto en la remuneración por sexo. Dada esta realidad, es objetivo de este trabajo, identificar y analizar la influencia del ciclo económico y del desarrollo regional portugués en la evolución de la diferencia remuneratoria entre trabajadores y trabajadoras, en el período comprendido entre 2010 y 2013, con recurso a la metodología *shift-share*. Esta metodología es simple y exploratoria, pero ampliamente utilizada en el análisis regional, para medir la forma en que la tendencia nacional y estructural y las características regionales influyen en la evolución de las variables en estudio. Se concluyó que la estructura y la competitividad regionales son aspectos fundamentales para la comprensión del diferencial remuneratorio existente en el país.

**Palabras clave:** discriminación salarial, sexo, análisis *shift-share*, Portugal, regiones.

## 1. Introdução

Apesar da crescente participação feminina no mercado de trabalho remunerado e do aumento dos níveis de escolaridade do coletivo feminino, que já superam os do coletivo masculino (INE, 2012), ainda persistem muitas desigualdades, entre homens e mulheres, mesmo em sociedades orientadas por padrões culturais contemporâneos e ocidentalizados. Estas dissemelhanças de sexo (que é um atributo meramente biológico), têm por base construções sociais estereotipadas com base no género (esta sim, uma construção social), fruto de processos de socialização, na maioria das vezes, penalizadores para com as mulheres.

Portugal não é exceção e, efetivamente, apesar de evidenciar taxas de atividade femininas superiores às masculinas, quando comparada com a média europeia, ou padrões de atividade no mercado de trabalho muito semelhantes aos dos homens (Cardoso, Guimarães & Portugal, 2016; Coelho, 2010), sendo esta taxa mais elevada no caso de mulheres que possuem escolaridade superior, comparativamente às que possuem um nível de escolaridade até ao 3º ciclo do ensino básico (INE, 2012), ainda se verificam muitas desigualdades quer ao nível da feminização/masculinização de determinadas profissões (segregação horizontal), quer ao nível das desigualdades salariais (segregação vertical). De facto, apesar da tendência generalizada para a convergência entre mulheres e homens no mercado de trabalho, em países desenvolvidos, não existe ainda evidência de que as diferenças entre sexos tenham desaparecido (Olivetti & Petrongolo, 2016).

É um facto que “as desigualdades salariais entre mulheres e homens têm sido uma constante no mercado de trabalho” (Perista, 2004, p.48), uma vez que, de forma persistente e continuada, no mercado de trabalho português, o coletivo feminino auferia menores salários do que o coletivo masculino (González, Santos & Santos, 2005). Mais recentemente, de acordo com o I relatório sobre diferenciações salariais por ramos de atividade de 2014, o diferencial salarial entre homens e mulheres, quando a variável em análise é a remuneração média mensal, é de 18%. Já se se considerar o ganho médio mensal, variável que agrega, para além do salário, outras componentes associadas a prémios de produtividade e retribuição de trabalho suplementar, entre outras, essa diferença é ainda mais acentuada, ascendendo a 20,9%.

Existem diversas investigações relativas às diferenciações salariais por razão de sexo, e todas elas confirmam que a existência de assimetrias que persistem (Cardoso et al., 2016; González et al., 2005; Pereira & Galego, 2015; Perista, 2004), são perniciosas e geram desigualdade, discriminação e ineficiência no mercado de trabalho a um nível macroeconómico. A maioria dos estudos analisados reporta a um determinado horizonte temporal, tendo também um carácter seccional (por setor de atividade económica), mas poucos contemplam as diversas regiões portuguesas (Galego & Pereira, 2014; Pereira & Galego, 2015) e, menos ainda, o cruzamento das dimensões anteriores, com períodos de crise e de abrandamento económico, como é o caso do período subsequente à grave crise económica de 2008.

Desta forma, neste trabalho de investigação, é apresentada uma breve resenha com os principais acontecimentos económicos e políticos do século XX e início do século XXI do mundo ocidental, não deixando de fora uma breve referência aos principais acontecimentos históricos portugueses do mesmo período, tendo a perfeita consciência da indissociação da envolvente histórica com as componentes económicas, política, social e cultural.

Seguidamente expõe-se uma passagem por diversos estudos que envolvem a componente salarial, destacando: as variáveis explicadas consideradas, as regiões e os setores de atividade económica contemplados, as variáveis explicativas, os anos a que se reporta cada análise, assim como as principais conclusões. Com alguma transversalidade, conclui-se que existe uma dificuldade em obter resultados totalmente comparáveis, uma vez que nem sempre os dados, bem como a sua desagregação, assim o permitem, sendo esta uma das principais dificuldades sentidas por quem conduz este tipo de investigação. Não obstante, e independentemente das fontes de dados (nacionais ou europeus, com a respetiva comparação), é um facto que as conclusões de cada investigação convergem no mesmo sentido: a existência e permanência de assimetrias (designação eufemística para desigualdades) salariais entre homens e mulheres.

Desde logo uma questão que se coloca, para além das questões associadas à taxa de desemprego, emprego e atividade, é o comportamento das massas salariais em períodos de crise, uma vez que existem determinados grupos sociais que, fruto de variadíssimos fatores, se encontram mais expostos a situações de pobreza e exclusão social. As mulheres são, efetivamente, um desses grupos. Valadas (2013) aponta como uma grave consequência da situação política e financeira do país pós crise de 2008, o agravamento daquilo a que chama de “assimetrias clássicas”, de diversos coletivos, entre os quais se encontram as mulheres. Por outro lado, Carmo e Cantante (2015, p.35) afirmam que “desigualdade e pobreza são fenómenos analiticamente autónomos, mas empiricamente relacionados”.

Assim, o objetivo deste trabalho é identificar e analisar a influência do ciclo económico, da estrutura produtiva em que se desenvolve a atividade económica, e das características e desenvolvimento regional português na evolução da diferença remuneratória entre trabalhadores e trabalhadoras, no período compreendido entre 2010 e 2013, com recurso à metodologia *shift-share*. Esta metodologia é simples e exploratória, mas amplamente utilizada na análise regional, para aferir a forma como a tendência nacional e estrutural e as características regionais influenciam a evolução das variáveis em estudo.

Após a contextualização teórica do tema, exposta na secção seguinte, apresentam-se e descrevem-se as variáveis em estudo e a metodologia de análise estatística. Segue-se uma secção dedicada à apresentação e discussão dos resultados obtidos pela aplicação da metodologia *shift-share* e, na última secção, apresentam-se as principais conclusões.

## 2. Enquadramento teórico

A história económica e social do século passado foi pautada por inúmeras crises políticas e económicas e, conseqüentemente sociais, que se propagaram a quase todas as zonas do globo: a crise de 1929 que teve origem nos Estados Unidos da América (EUA), que rapidamente se estendeu à Europa, e que segundo alguns historiadores, juntamente com outros aspetos conjunturais, contribuiu para o início da II Guerra Mundial; a crise de 1971, também com origem nos EUA, pautada pela diminuição das reservas de ouro, e que originou o fim do sistema padrão-ouro e o início do período dos câmbios flutuantes (Fernandes, 2013); as duas crises petrolíferas que ocorreram também na década de setenta do século XX, concretamente a crise de 1973, durante a qual os países da Organização Exportadora de Petróleo (OPEP) embargaram o abastecimento de petróleo aos EUA, o que originou um grande aumento dos preços desta matéria-prima,

dando início à abertura a políticas de diversificação energética; e a crise de 1979, que teve início com a instauração da República Islâmica do Irão, e que também provocou uma grande diminuição na oferta de petróleo ao Ocidente, com a consequente subida de preço (Dornbusch, Fischer & Startz, 2013); a crise de 1987, também com origem nos EUA, com início na conhecida segunda-feira negra, dia em que ocorreu uma venda massiva de ações na bolsa americana, refletindo-se nos mercados asiáticos e europeus.

Já no século XXI destaca-se a crise de 2008, considerada a maior crise desde 1929 (Soros, 2008), também com origem nos EUA e que, uma vez mais, se disseminou pelo resto do mundo.

Portugal, não sendo uma pequena economia isolada, e encetando contextos históricos, políticos, económicos e sociais únicos, partilha muitas características com diversos países europeus, fruto da sua pertença à União Europeia, e da complexa teia de relações económicas e comerciais que estabelece com diversos países terceiros, não ficando indiferente a toda esta contextualização histórica e económica, anteriormente referida, e tornando-se permeável às crises económicas sentidas ao longo dos séculos XX e XXI. Não obstante possuir uma história rica, pautada por variadíssimos acontecimentos, podem destacar-se como factos históricos marcantes do século XX, entre outros: a Revolução Republicana em Lisboa, que culminou no fim da Monarquia e na implantação da República, no ano de 1910; a queda da I República e o estabelecimento da ditadura militar em 1926, em virtude do golpe de Estado de 28 de maio do mesmo ano; a eleição do General Carmona à Presidência da República e a escolha de António de Oliveira Salazar para ministro das finanças em 1928, assumindo o cargo de primeiro-ministro em 1932; e a origem do Estado Novo, em 1933, regime ditatorial, conduzido por Salazar, que prevaleceu até 1974, apesar das diversas e sucessivas tentativas de insurgência, mais ou menos furtivas, contra o mesmo.

Após a revolução de 25 de abril de 1974 viveu-se um período de exacerbada agitação política e, consequentemente, social, bastante expectável após tão longo período de repressão. Foi o momento da liberdade, tão esperada, que se estendeu, de forma mais ou menos célere, às mais variadas esferas sociais. De forma natural, e entrelaçada com acontecimentos internacionais (por exemplo, a crise petrolífera de 1973), a partir de 1974 “o crescimento económico tornou-se mais lento, enfrentando-se sérios problemas de equilíbrio externo, de inflação, de desemprego e de flutuações cíclicas na atividade produtiva” (Lopes, 1996).

O coletivo feminino não é de todo alheio a este processo, uma vez que, no extenso período de ditadura, terá sido, muito possivelmente, um dos que mais sentiu os efeitos da opressão, nos mais variados domínios, já que se encontrava interdito, ou pelo menos restringido, à participação numa multiplicidade de esferas profissionais, políticas, sociais e mesmo familiares. Em períodos de crise há determinados grupos sociais que, pelas suas particularidades e características, se tornam mais vulneráveis a todas as consequências nefastas que as mesmas acarretam (Souza, 2015; Valadas, 2013). Segundo a Rede Europeia Anti Pobreza em Portugal (EAPN-Portugal), 27,5% da população portuguesa, no ano de 2014, encontrava-se em situação de pobreza e de exclusão social, sendo que a percentagem de mulheres que se encontra nesta situação (28,1%) é superior à dos homens (26,7%).

De uma forma generalizada, as mulheres “estão mais fragilizadas no mercado de trabalho na medida em que predominantemente ocupam postos de trabalho pouco qualificados e contratualmente precários, os quais são objeto privilegiado de redução em

momentos de crise económica e de contração dos custos salariais das organizações” (Gonçalves, 2005, pp. 132-133). Por outro lado, em períodos de crise, há uma tendência para haver recuos em progressos anteriormente conseguidos, por exemplo, no campo da educação e da saúde; e a questão da igualdade entre sexos no mercado de trabalho também não é exceção, uma vez que, de acordo com Eydoux, Math e Périvier (2014) as respostas políticas e sociais em períodos economicamente conturbados podem por em risco os progressos em direção à igualdade entre os sexos.

Efetivamente, e apesar da crescente participação feminina no mercado de trabalho remunerado, bem como do crescente aumento do nível educativo das mulheres (Bergano, 2015; Casaca 2010; Coelho, 2010; Perista, 2004), há ainda um grande caminho a percorrer no sentido de se atingir um equilíbrio conducente a uma situação de equidade entre estes dois coletivos no que concerne: a uma mais livre e consciente escolha do percurso educativo e académico (Bergano, 2015; Nunes, 2009; Saavedra, Araújo, Oliveira & Stephens, 2014), ao acesso ao mercado de trabalho, à permanência no mesmo, a vínculos laborais não discriminatórios, a uma completa igualdade entre os benefícios sociais (por exemplo em questões de maternidade e paternidade), à ascensão e progressão na carreira e aos salários e ganhos entre trabalhadores e trabalhadoras, persistindo ainda diversas “dimensões de desigualdade, com fundamento sexual, que extravasam o económico e violam princípios básicos de equidade, limitando, de forma flagrante as possibilidades de bem-estar das mulheres”, de acordo com Coelho (2011, p.8-9).

Em Portugal, apesar de já começarem a ser frequentes os estudos sobre a disparidade salarial e de ganho, entre trabalhadores e trabalhadoras, há ainda um longo caminho a percorrer, sendo ainda relativamente pouco frequentes investigações sobre assimetrias salariais regionais e por setores de atividade, realizadas numa perspetiva de género. Menos frequentes ainda, são as investigações que agregam, a todas estas componentes, a influência das oscilações conjunturais económicas nos diferenciais salariais ou de ganho entre trabalhadores e trabalhadoras.

Seguidamente analisa-se um conjunto de estudos que contempla, de uma forma mais ou menos abrangente, e com maior ou menor detalhe, as desigualdades salariais (tanto em salário como em ganho), as regiões portuguesas, os setores de atividade económica e algumas características pessoais do trabalhador ou trabalhadora (sexo, idade, nível de escolaridade, antiguidade e experiência profissional total), bem como algumas características associadas ao posto de trabalho ou empresa. Todas as investigações reportam-se apenas a trabalhadores e trabalhadoras por contra de outrem, não se encontrando incluído, em nenhum dos casos analisados, trabalhadores/as do setor público.

Para sintetizar a informação recolhida, elaborou-se uma tabela (Tabela 1) que agrega um conjunto de informação encontrada nas diversas investigações analisadas e que serviram de suporte ao enquadramento teórico subjacente ao trabalho empírico, posteriormente desenvolvido, e que se encontra descrito na terceira parte deste artigo.

Tabela 1. Resumo da revisão dos diferentes estudos analisados e suas componentes (anos em análise, variáveis explicadas, regiões, setores de atividade económica e variáveis explicativas consideradas)

Autor/a e Ano	Anos a que reporta a análise	Variáveis explicadas	Regiões	Setores de atividade económica	Variáveis explicativas
Perista (2004)	1985 1990 1993 1995 1999	Remuneração média mensal de base; ganho	Norte Centro Lisboa e Vale do Tejo Alentejo Algarve	Agricultura Pescas Minas Indústrias transformadoras Comércio, hotéis e restaurantes Transportes e comunicações Bancos e seguros Serviços sociais	<u>Variáveis pessoais:</u> Sexo Nível de qualificação Nível de instrução Antiguidade <u>Variáveis do posto de trabalho/empresa:</u> Setores de atividade Dimensão da empresa Regiões
González, Santos e Santos (2005)	1985 1991 1995 2000	Diferencial salarial total (em ln)	Norte Centro Lisboa e Vale do Tejo Alentejo Algarve	Setor primário Indústria Têxtil Construção Comércio por grosso Comércio a retalho Restauração e hotelaria Transportes Financeiro Serviços	<u>Variáveis pessoais:</u> Sexo Nível de escolaridade Antiguidade N.º de anos de experiência Cargo ocupado <u>Variáveis do posto de trabalho/empresa:</u> Setores de atividade Regiões Trabalho a tempo completo ou a tempo parcial
Vieira, Couto e Tiago (2005)	1996 2000	Salário (em ln)	18 distritos Norte Centro Lisboa e Vale do Tejo Alentejo Algarve	8 variáveis <i>dummy</i> distintas para os diferentes tipos de indústria	<u>Variáveis pessoais:</u> Idade Antiguidade na empresa atual Nível de escolaridade Sexo <u>Variáveis do posto de trabalho/empresa:</u> N.º de horas trabalhadas Dimensão da empresa Tipo de indústria Regiões
Pereira e Galego (2015)	1995 2005	Ganho/hora (em ln)	Norte Centro Lisboa e Vale do Tejo Alentejo Algarve	Variáveis <i>dummy</i> para o setor de atividade, com um dígito de desagregação	<u>Variáveis pessoais:</u> Idade Antiguidade na empresa atual Nível de escolaridade Sexo Cargo ocupado <u>Variáveis do posto de trabalho/empresa:</u> N.º de horas trabalhadas Dimensão da empresa Tipo de indústria Regiões

Discriminação salarial por sexo e por setores de atividade em Portugal: evidências regionais em período de crise

Uma investigação realizada por Perista (2004), reportada aos anos de 1985, 1990, 1993, 1995 e 1999, revela que as desigualdades salariais entre trabalhadores e trabalhadoras se têm mantido estáveis, e que o *gap* é ainda mais acentuado quando é comparado o ganho (que agrega outras componentes adicionais ao salário, tais como: prestações por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios), em detrimento do salário, uma vez que as referidas componentes adicionais agregam ainda mais discriminação. Esta evidência encontra-se relacionada de forma direta com aspetos como o número de horas trabalhadas, que é frequentemente mais elevado quando se trata do coletivo masculino do que feminino, já que um dos aspetos caracterizadores deste último grupo é um menor número de horas trabalhadas em contratos a tempo integral, e também

por contratos a tempo parcial, que permitem conciliar a carreira com o trabalho não remunerado ou trabalho doméstico.

Neste trabalho, Perista (2004) conclui ainda que, em todos os setores de atividade económica, as mulheres auferem menores rendimentos do que os homens, à exceção encontrada para o setor dos transportes (setor que é masculinizado); o hiato remuneratório é mais acentuado em grupos profissionais com maiores qualificações, embora atinja de forma indiscriminada todos os grupos, independentemente do nível de instrução; as desigualdades são maiores em empresas de maiores dimensões e entre trabalhadores e trabalhadoras com mais antiguidade (o que pode subentender a existência do fenómeno dos *glass ceilings*), não encontrando nenhuma variação significativa entre as regiões portuguesas consideradas na investigação. De facto o fenómeno do *glass ceiling* é, igualmente, reportado por Cardoso e seus coautores (2016), que constata que o mesmo opera, essencialmente, através da alocação dos trabalhadores e trabalhadoras às empresas, sendo que as mulheres apresentam uma menor possibilidade de acesso a firmas que apresentam maiores remunerações.

González, et al. (2005) numa investigação realizada para os anos de 1985, 1991, 1995 e 2000, tendo por base os dados recolhidos anualmente, pelo Ministério do Emprego, constantes dos Quadros de Pessoal, e considerando uma amostra com um total de 1.877.753 indivíduos dos quais 1.083.403 são trabalhadores e 794.350 são trabalhadoras, também concluem acerca da existência de discriminação salarial por razão de sexo. Na sua análise, e para averiguarem a congruência de resultados, recorrem à utilização das seguintes metodologias distintas: i) procedimento de Oaxaca (para trabalhadores e para trabalhadoras); ii) metodologia Cotton, que considera uma estrutura salarial não discriminatória como uma média ponderada pelas estruturas salariais masculina e feminina; e iii) metodologia de Neumark, de acordo com a qual é proposta uma estimação da estrutura salarial não discriminatória tendo por base uma amostra agrupada.

Consideraram as variáveis pessoais: sexo, idade, nível de escolaridade, cargo ocupado, nível de qualificação, antiguidade e ganho; e relativamente às variáveis associadas à empresa: setor de atividade, localização geográfica e dimensão, apontando como principais conclusões a persistência da discriminação salarial por razão de sexo, sem nenhuma tendência de decréscimo no período analisado, e tendo os resultados obtidos sido consistentes, independentemente da metodologia de análise utilizada. Concluem também que uma das principais variáveis que influencia o diferencial salarial entre homens e mulheres é a forma como os mesmos se distribuem pelos diversos setores de atividade (segregação horizontal), reforçando ainda a ideia de que um dos setores em que se verifica maior desigualdade é o setor têxtil que é altamente feminizado (o que é consistente com outras investigações que apontam os setores mais feminizados como geradores de maiores desigualdades salariais, em virtude de terem uma elevada concentração de trabalhadoras com baixos níveis de escolaridade), assim como o setor dos serviços (extremamente feminizado); ou também no caso do setor dos transportes (tratando-se, neste caso, de um setor masculinizado, como já foi referido no caso do trabalho desenvolvido por Perista (2004)). Do lado oposto, encontra-se o setor financeiro que, segundo estes/as autores/as, foi o que apresentou menores níveis de desigualdade, tendo sido o que mais contribuiu para o não agravamento da desigualdade salarial entre trabalhadores e trabalhadoras, nos anos em análise.

Relativamente às variáveis humanas, os/as autores/as salientam a importância da convergência dos níveis de escolaridade entre homens e mulheres na última década do século XX (Bergano, 2015; Casaca 2010; Coelho, 2010; Perista, 2004), contextualizando, no entanto, que a crescente importância dada à educação, agregada às variáveis anos de experiência e antiguidade, neutralizam o efeito do aumento da primeira variável.

Outra investigação, conduzida por Vieira et al. (2005), também tendo por base dados retirados dos Quadros de Pessoal, com uma dimensão amostral de 1.439.158 trabalhadores e trabalhadoras não agrícolas, para o ano de 1996 e de 1.713.488 para o ano 2000, recorre, numa primeira fase, às equações propostas por Mincer (1974), que relacionam o salário com as componentes do capital humano (educação, experiência profissional e vetor de características observáveis no indivíduo), para averiguar a disparidade regional salarial em Portugal. Para complementar a sua análise e para determinarem a decomposição dos diferenciais salariais, utilizam uma análise de decomposição salarial, tendo por base a fórmula proposta por Cotton, em 1988.

Para conseguirem resultados mais robustos testam a hipótese (nula) de que as regiões não têm um papel significativo na explicação da estrutura salarial, considerando dois grupos distintos de regiões: um grupo em que incluem os 18 distritos portugueses e um segundo grupo no qual são incluídas as cinco regiões que integram a NUTs II: Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve. Em ambos os casos rejeitam a hipótese nula, com um nível de significância de 1%, o que significa que as regiões têm uma influência significativa no salário, e que essa diferença se manteve entre os anos de 1996 e 2000.

Para além disso, e através do recurso à utilização dos coeficientes de correlação de Pearson e Spearman, demonstram que o *ranking* de salários entre as diferentes regiões, se manteve constante entre os anos do período em análise. Pereira e Galego (2015), assumindo a existência de escassez de estudos de carácter regional, analisam, para os anos de 1995 e 2005, a evolução da desigualdade intrarregional em Portugal, também com recurso (à semelhança dos estudos anteriores referidos) aos dados constantes dos Quadros de Pessoal, recorrendo ao método de regressões de quantis, proposto por Melly em 2005, mas com ponto de partida também nas equações de Mincer (1974). Segundo estes autores, este é um método que apresenta como principal vantagem, comparativamente aos índices de Gini e de Theil, o facto de proporcionar a compreensão das causas das mudanças das desigualdades nos salários, numa perspetiva temporal.

A amostra foi encontrada por randomização (10% de indivíduos por cada região, a partir do total de dados disponíveis), com idades compreendidas entre os 16 e os 65 anos de idade, excluindo os trabalhadores do setor primário (agricultura e pesca), o que determinou uma amostra de 406.100 indivíduos, dos quais 234.873 são trabalhadores e 171.227 são trabalhadoras. Quanto às regiões analisadas e, em virtude da indisponibilidade de dados, não obstante a desagregação ter sido realizada por NUTs II, foram apenas consideradas cinco regiões: Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve.

Como principais conclusões, estes investigadores referem que a evolução da desigualdade salarial tem sido heterogénea, quer entre trabalhadores e trabalhadoras, quer entre as diferentes regiões portuguesas, uma vez que, se em algumas regiões se verificou um aumento da desigualdade, noutras a desigualdade diminuiu. Afirmam ainda que, para ambos os sexos, Lisboa é a região com uma média salarial mais elevada, mas que também é a região com maior desigualdade salarial, tendo, inclusivamente,

aumentado, entre os anos analisados. No entanto, esta tendência não se verificou nas restantes regiões objeto de análise. Concluem também que existem diferenças evidentes no retorno nas variáveis: nível educativo, anos de experiência e antiguidade entre as várias regiões, sendo que a região de Lisboa é a que apresenta maior taxa de retorno relativamente a estas variáveis.

Uma vez que como foi referido inicialmente, o objetivo principal desta investigação é identificar e analisar a influência do ciclo económico e do desenvolvimento regional português na evolução da diferença remuneratória entre trabalhadores e trabalhadoras, no período compreendido entre 2010 e 2013, com recurso à metodologia *shift-share*, seguidamente irá ser descrita a metodologia utilizada, que agrega as variáveis em estudo, a descrição e aplicação da metodologia *shift-share*, bem como os principais resultados e discussão e, finalmente, as principais conclusões.

### 3. Metodologia

#### 3.1. Variáveis em estudo

As variáveis objeto de estudo, neste trabalho particular, que procura perceber como evoluiu a desigualdade salarial entre sexos, em Portugal num período dominado por fortes restrições orçamentais, recessão económica e um programa de apoio internacional à economia portuguesa, são a remuneração e o ganho mensais auferidos, em média, por um/a trabalhador/a por conta de outrem. A crise económica que terá tido início em 2008, atingiu de forma diversa várias economias europeias causando desequilíbrios, no mercado de trabalho, de maior ou menor amplitude. Nestes desequilíbrios incluem-se aqueles com implicações em termos de género, nomeadamente no que se refere aos diferentes rendimentos auferidos por homens e mulheres (Eydoux, Math, & Périvier, 2014; Périvier, 2014).

A escolha destas duas variáveis prende-se com o facto de representarem duas formas distintas de remunerar o trabalho. Enquanto a remuneração de base mensal é o montante (em géneros ou em dinheiro) que o/a trabalhador/a tem direito a receber todos os meses pelo horário normal de trabalho (antes de qualquer desconto), o ganho mensal corresponde ao montante que o/a trabalhador/a recebe, de facto, todos os meses. Para além da remuneração de base, inclui outras remunerações pagas pelo/a empregador/a, como horas extra, subsídio de férias ou prémios (Pordata, 2017). Assim, analisa-se a evolução da diferença salarial, quer oficial (contabilizada através da remuneração base), quer efetiva (medida pelo ganho efetivo recebido por trabalhadores e trabalhadoras, todos os meses).

O período de análise refere-se aos quatro anos entre 2010 e 2013, inclusive. 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 de 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. Note-se, ainda que, para as variáveis em estudo, os últimos dados disponíveis referem-se a 2013.

A Tabela 2, elaborada 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 relativa (medida em %) entre o rendimento

médio auferido entre trabalhadores e trabalhadoras, no total da atividade económica e por cinco setores agregados de atividade: (1) Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca; (2) Indústria, construção, energia e água; (3) Indústrias transformadoras; (4) Construção; e (5) Serviços. A economia portuguesa, em termos geográficos, é, também, dividida em NUTs II – Norte, Centro, Área Metropolitana de Lisboa, Alentejo, Algarve e Madeira. Não são apresentados dados para os Açores, nem realizada a análise respetiva, pelo facto de os mesmos não se encontrarem disponíveis. O rendimento auferido por trabalhadores e trabalhadoras é medido através do valor oficial da remuneração obtida, e através daquilo os/as mesmos/as efetivamente recebem, designado por ganho.

Na Tabela 2 são, ainda, apresentadas as diferenças relativas, observadas no início do período de análise (2010), e no final desse mesmo período (2013), em percentagem, tendo como base o valor auferido pelos homens em cada um dos indicadores analisados. Os valores positivos da diferença percentual entre rendimentos e ganhos médios mensais, por sexo, indicam quanto um trabalhador auferir, mensalmente e em percentagem, mais do que uma trabalhadora.

**Tabela 2. Diferença % relativa entre a remuneração/ganho médio mensal auferidos por sexo, por região e setor de atividade em 2010 e 2013, tendo como base a remuneração/ganho auferido pelos homens**

Setores de Atividade	Indicador	Portugal		Norte		centro		Lisboa		Alentejo		Algarve		Madeira	
		2010	2013	2010	2013	2010	2013	2010	2013	2010	2013	2010	2013	2010	2013
Total	Remuneração	22,0	21,8	19,3	20,1	22,0	21,4	25,8	24,6	23,7	24,0	18,2	16,3	23,8	22,2
	Ganho	26,5	26,3	24,1	24,7	27,8	27,1	29,3	28,0	31,5	32,4	21,9	19,9	29,9	27,1
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	Remuneração	23,1	20,2	26,3	20,3	25,2	22,6	33,3	29,8	18,4	15,1	17,7	27,1	37,3	5,3
	Ganho	21,8	19,2	23,9	18,8	23,3	21,5	34,6	28,2	16,7	14,4	17,7	24,4	39,7	7,7
Indústria, construção, energia e água	Remuneração	24,6	26,9	25,3	27,5	27,1	27,7	7,3	8,6	22,2	22,4	8,1	10,4	15,4	19,5
	Ganho	30,7	32,2	31,9	33,1	30,6	31,5	12,4	12,4	31,9	31,7	12,6	14,7	21,7	23,4
Indústrias transformadoras	Remuneração	36,6	35,8	33,5	33,0	39,6	37,0	20,3	20,0	39,5	34,8	24,7	22,5	26,2	25,7
	Ganho	42,4	40,9	39,1	38,3	42,8	41,0	26,8	23,9	46,5	41,2	28,4	28,9	30,3	33,6
Construção	Remuneração	-11,4	-11,1	-12,3	-11,7	-5,4	-4,7	-7,7	-8,0	-13,3	-14,0	-2,8	-0,8	-7,8	-5,4
	Ganho	-7,6	-7,6	-8,0	-8,0	-2,8	-1,9	-4,5	-4,8	-6,0	-5,8	0,9	2,2	-1,8	-4,1
Serviços	Remuneração	27,1	24,9	20,9	20,2	20,4	17,9	31,1	27,8	24,6	23,2	21,3	17,7	26,9	24,6
	Ganho	31,9	29,8	25,8	25,0	28,2	25,5	34,5	31,5	31,9	31,8	25,1	21,2	32,7	30,1

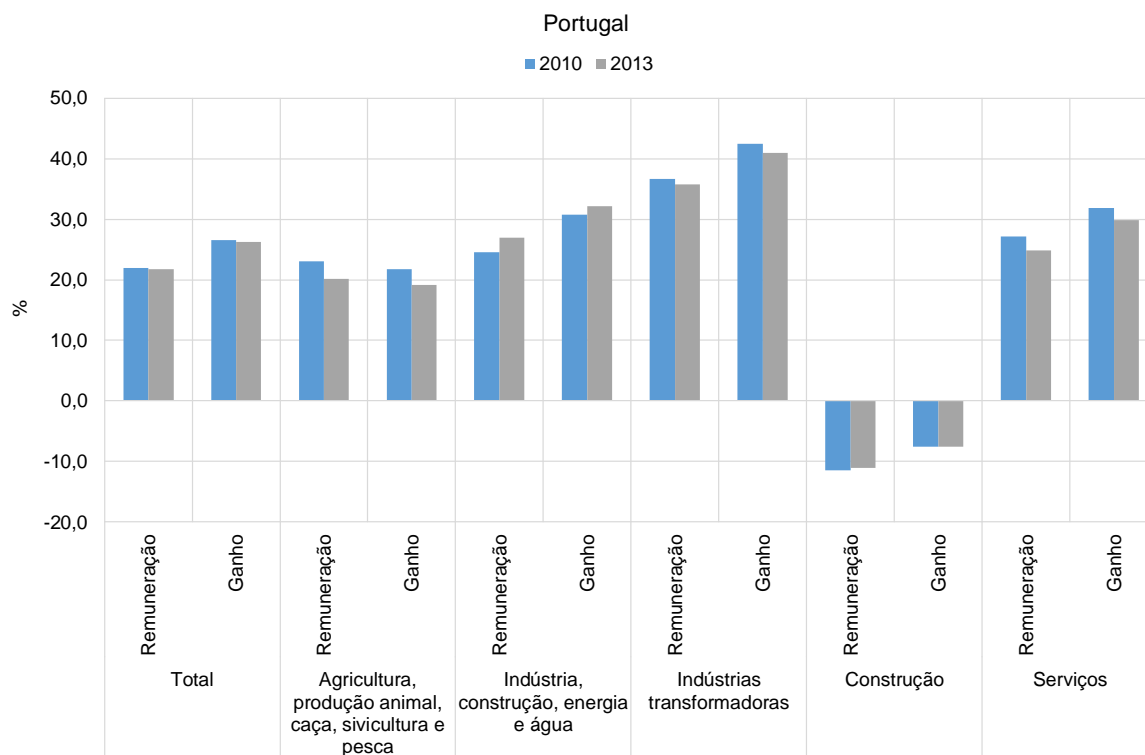
Fonte: Elaboração própria com base em dados recolhidos em [www.pordata.pt](http://www.pordata.pt) em 07 de junho de 2017

Da observação da tabela anterior evidencia-se que na economia portuguesa, e para todas as regiões, não considerando os setores de atividade, os homens auferem sempre um rendimento superior às mulheres, quer este rendimento seja medido em termos de remuneração oficial base, como do ganho efetivo auferido. Nota-se, ainda, que a diferença percentual entre rendimentos auferidos por sexo se acentua quando se analisa o ganho efetivo dos trabalhadores. Se em termos de remuneração oficial os homens podem chegar a ganhar entre 16,3% (no Algarve em 2013) a quase 25% (na Área Metropolitana de Lisboa para o mesmo período de tempo) mais que as mulheres, esta disparidade aumenta quando se analisam os ganhos efetivos. Ou seja, quando se contabiliza tudo aquilo que é recebido por um trabalhador, ou trabalhadora, para além da sua remuneração base, um homem pode chegar a auferir 32,4% mais do que uma mulher (no Alentejo em 2013). No período em análise, um homem ganha, efetivamente, sempre mais que 20%, comparativamente a uma mulher.

Se, em termos globais, a evidência é clara, quando se analisam os rendimentos de trabalhadores e trabalhadoras, por setor de atividade, algumas observações particulares podem ser realizadas. Para auxiliar a visualização dos resultados, apresenta-se a Figura

1, que mostra, para o período em análise, quanto é que um homem ganha percentualmente a mais (ou a menos) do que uma mulher, na economia portuguesa, por setor de atividade. Nesta figura é, também, possível observar como tais disparidades evoluíram de 2010 para 2013.

**Figura 1. Diferença % relativa entre a remuneração/ganho médio mensal auferidos por sexo, na economia portuguesa, por setor de atividade em 2010 e 2013, tendo como base a remuneração/ganho auferido pelos homens**

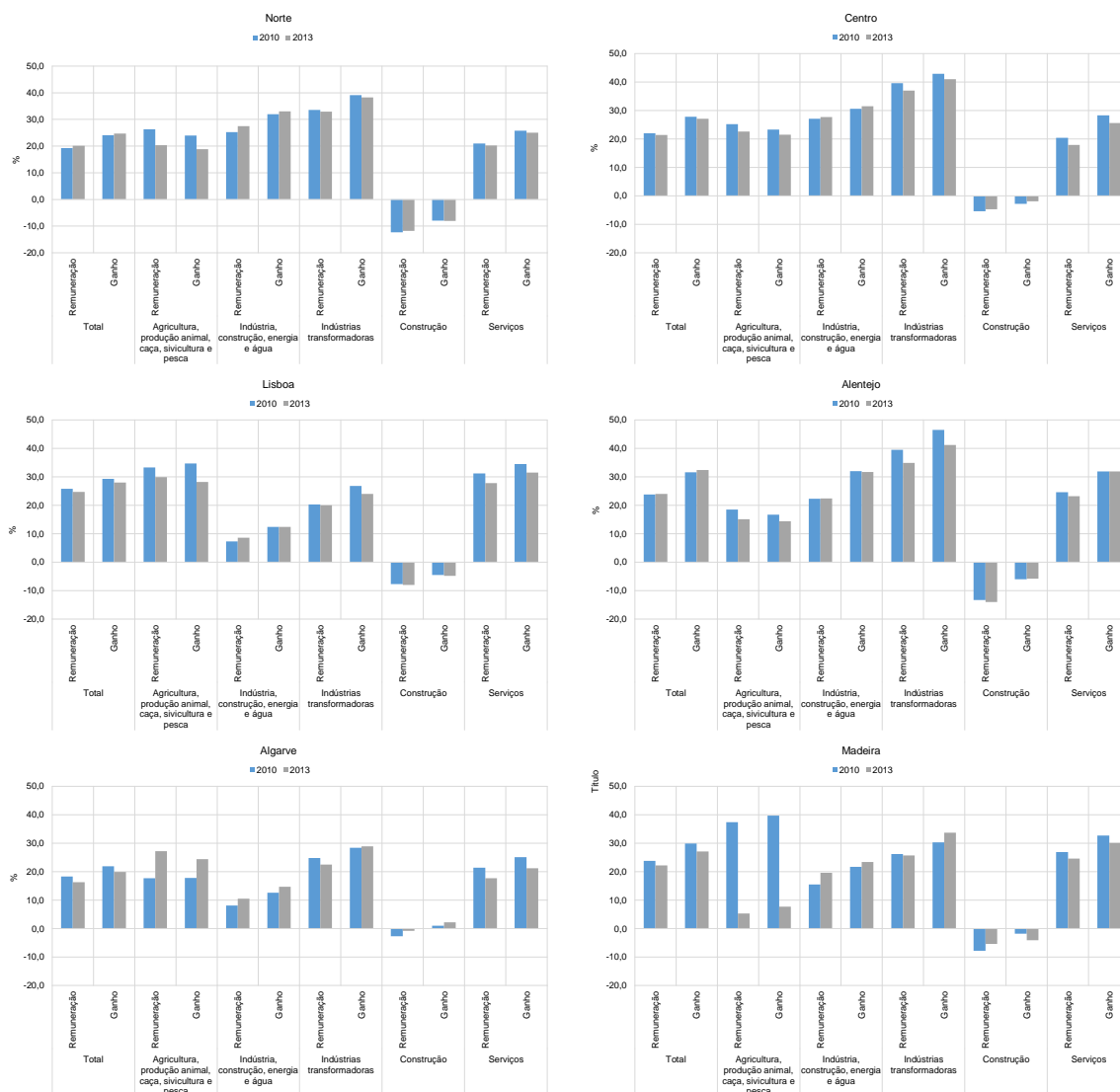


Fonte: Elaboração própria com base em dados recolhidos em [www.pordata.pt](http://www.pordata.pt) em 07 de junho de 2017

Da figura é possível retirar que, apenas no setor da construção, os homens não ganham mais do que as mulheres, o que representa uma discriminação positiva para as mulheres que, no entanto, se atenua no ano de 2013. Por outro lado, verifica-se que, apenas no setor da agricultura (e atividades afins), a diferença, entre trabalhadores e trabalhadoras, se atenua quando se passa da remuneração oficial para o ganho efetivo. Em todos os restantes setores se mantém a evidência de que a disparidade a favor dos homens, é superior em termos efetivos, do que em termos de remuneração oficial. Por fim, observa-se que as disparidades, tanto para a remuneração como para o ganho, observadas entre homens e mulheres se atenuam, de 2010 para 2013, para todos os setores, com a exceção da indústria, construção, energia e água.

Outra análise que se pode realizar, é a que observa as disparidades salariais, não só por setor de atividade, mas também por região. A Figura 2, apresenta os mesmos dados que a figura anterior (Figura 1) para cada uma das regiões em estudo. Observa-se, desde logo, que a componente regional é importante para perceber as diferenças de rendimento de trabalho auferido quer por homens quer por mulheres. No entanto, algumas novas evidências podem ser acrescentadas.

**Figura 2. Diferença % relativa entre a remuneração/ganho médio mensal auferidos por sexo, nas NUTS II em que se divide a economia portuguesa, por setor de atividade, em 2010 e 2013, tendo como base a remuneração/ganho auferido pelos homens**



Fonte: Elaboração própria com base em dados recolhidos em [www.pordata.pt](http://www.pordata.pt) em 07 de junho de 2017

As regiões Norte e Centro são aquelas que mais semelhanças apresentam com o total nacional, podendo ser aqui aplicadas as mesmas conclusões apresentadas anteriormente para a economia nacional.

Na Área Metropolitana de Lisboa, Alentejo, Algarve e Madeira há diferenças não relativas ao sinal da disparidade, mas relativamente à amplitude dessa disparidade, considerando os diferentes setores de atividade. Se na Área Metropolitana de Lisboa as diferenças parecem estar mais mitigadas, com a indústria a apresentar as diferenças mais baixas, em paralelo com o setor particular da construção, no Alentejo as diferenças acentuam-se, essencialmente, no setor das indústrias transformadoras. No Algarve as diferenças entre o rendimento médio mensal de homens e mulheres são as mais baixas para todos os setores de atividade, com a construção a apresentar diferenças quase nulas. A região autónoma da Madeira é aquela em que a evolução da remuneração e ganho mais evoluiu no sentido de colmatar a diferenças remuneratória e de ganhos entre

Discriminação salarial por sexo e por setores de atividade em Portugal: evidências regionais em período de crise

trabalhadores e trabalhadoras. Esta evolução é particularmente significativa no caso da agricultura e atividades afins.

Ora, 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 considerando três dimensões distintas: nacional, regional e industrial. Sendo um método simples e exploratório de análise, e 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 dos que perdem competitividade” sendo “um elemento importante na definição de políticas de desenvolvimento regional” (Albuquerque & Ferreira, 2015, p. 244). A metodologia não é recente, mas a sua aplicação mantém-se atual, nomeadamente para estudar o mercado de trabalho e, em particular diferenças discriminatórias, que neste caso se analisam face ao sexo. Vejam-se os trabalhos de Olivetti e Petrongolo (2016), de Bakis e Polat (2015) e de Périvier (2014), apenas para citar alguns exemplos recentes.

Dado que este estudo pretende realizar uma análise da discriminação salarial numa perspetiva de sexo, regional e por setor de atividade, considerando duas variáveis que medem o rendimento (oficial e efetivo) auferido por trabalhadores e trabalhadoras em média por mês (remuneração e ganho, respetivamente) em seguida, apresenta-se o que cada componente representará nesta análise. A componente correspondente ao crescimento nacional (CN) mede as variações, que deveriam ter ocorrido na diferença média mensal do rendimento auferido por sexo, se o comportamento de cada variável tivesse seguido o comportamento dessa mesma variável, ao nível nacional. Ou seja, indica qual deveria ter sido a variação verificada para a diferença na remuneração média mensal e ganho médio mensal por sexo, na região, se esta diferença tivesse (de)crescido à mesma taxa que (de)cresceu em termos nacionais, isto é, 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 da remuneração média mensal e do ganho médio mensal, por sexo, que pode ser atribuída à estrutura produtiva da região. Reflete a influência da especialização numa estrutura, cujo nível de discriminação cresce, acima ou abaixo da taxa de crescimento nacional, da discriminação salarial entre sexos (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 os motivos pelos quais os setores da região geram/diminuem a discriminação remuneratória acima/abaixo da média nacional. Apenas mostra a importância que pode ter a análise de determinados setores, em determinadas regiões.

Considere-se  $D_{ir}^t$ , a diferença remuneratória média mensal (medida quer em termos de remuneração oficial quer em termos de ganho efetivo) 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 setores 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:

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

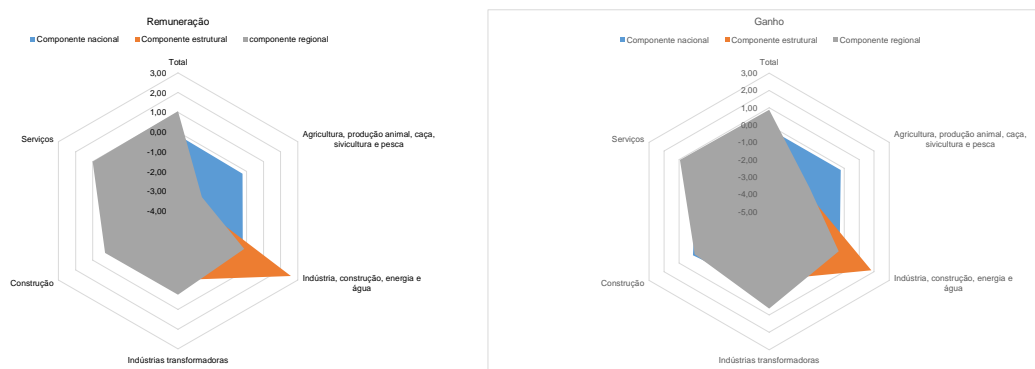
#### 4. Resultados e discussão

A descrição dos dois indicadores a utilizar na aplicação da metodologia *shift-share*, mostrou que de 2010 a 2013 se atenuou a discriminação negativa observada, em geral (a exceção é o setor da construção), nos rendimentos de trabalho auferidos pelas mulheres, relativamente os rendimentos do trabalho auferidos pelos homens.

De forma a perceber se essa evolução (positiva para as mulheres, em geral) se deveu a uma tendência nacional que, por via das dificuldades económicas sentidas, fez atenuar remunerações e ganhos auferidos pelos homens relativamente às mulheres, diminuindo a discrepância remuneratória, ou se tal evolução teve outras explicações, como a estrutura produtiva ou as especificidades regionais, apresentam-se, nas figuras seguintes, o impacto de cada uma das componentes da análise *shift-share*.

Nas Figuras 3 a 8, é apresentado o impacto da componente nacional (área azul), da componente estrutural (área laranja) e da componente regional (área cinzenta) na evolução salarial entre sexos. Valores positivos, no vértice de cada área, indicam que a componente contribuiu para aumentar a desigualdade remuneratória (oficial e efetiva), enquanto valores negativos indicam que a componente contribuiu para diminuir a desigualdade.

**Figura 3. Decomposição *shift-share* da evolução da diferença % relativa entre a remuneração/ganho de um homem e uma mulher tendo como base a remuneração/ganho do homem, na região Norte**

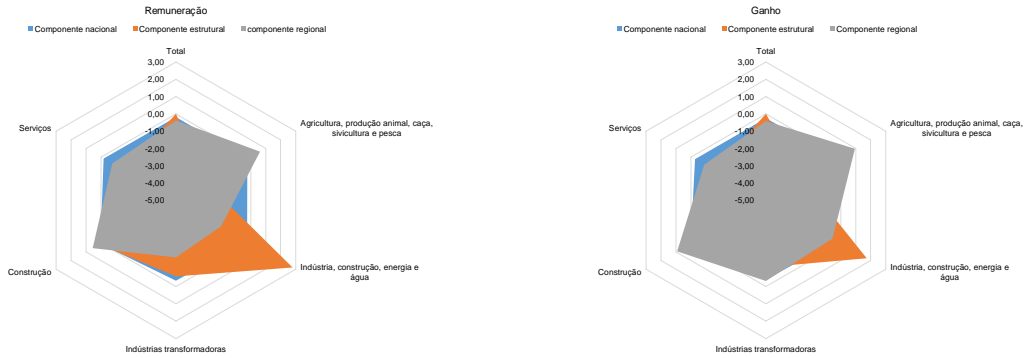


Fonte: Elaboração própria com base em dados recolhidos em [www.pordata.pt](http://www.pordata.pt) em 07 de junho de 2017

A observação gráfica da aplicação da análise *shift-share* para a região Norte permite observar o peso claro da componente regional na explicação da variação ocorrida no diferencial de remunerações e ganhos entre homens e mulheres. Apenas para a agricultura (onde a componente nacional é preponderante) e o setor geral da indústria, construção, energia e água (onde se observa o peso da componente estrutural), as diferenças entre o rendimento masculino e feminino não seguiram uma evolução ditada pelas características particulares da região Norte no período de maiores dificuldades económicas. De facto, as empresas do setor agrícola localizadas no Norte seguiram a tendência de discriminação salarial verificada para toda a economia portuguesa, enquanto na indústria, construção, energia e água a evolução salarial entre homens e mulheres foi determinada pela atividade económica.

Em termos globais, tanto para as remunerações como para os ganhos, a componente regional, ou seja, as características específicas da região, foi a que contribuiu para o aumento da desigualdade nos rendimentos de trabalho auferidos entre homens e mulheres, na região Norte.

**Figura 4. Decomposição *shift-share* da evolução da diferença % relativa entre a remuneração/ganho de um homem e uma mulher tendo como base a remuneração/ganho do homem, na região Centro**

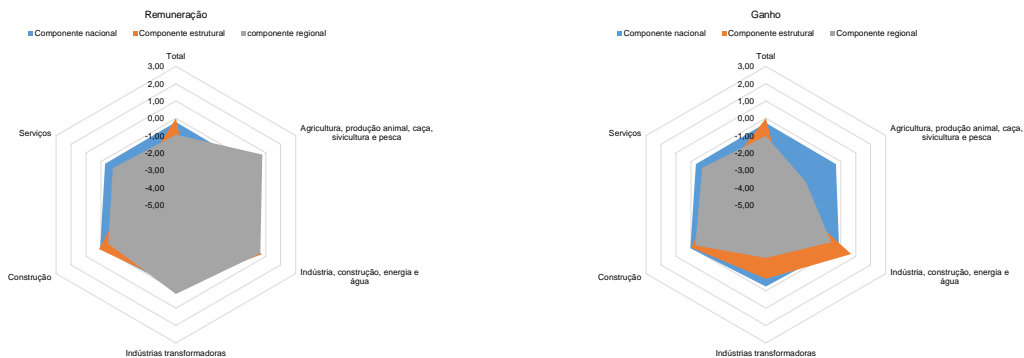


Fonte: Elaboração própria com base em dados recolhidos em [www.pordata.pt](http://www.pordata.pt) em 07 de junho de 2017

Também no Centro do país, a observação da Figura 4, permite concluir pela predominância da componente regional na explicação da variação ocorrida no diferencial de remunerações e ganhos entre homens e mulheres. Esta predominância é, no entanto, mais óbvia para os ganhos efetivos dos trabalhadores e trabalhadoras do que para as remunerações oficiais. Nestas últimas, o peso da componente estrutural é fundamental na indústria, construção, energia e água (quando analisadas como um todo). Tanto para as remunerações como para os ganhos, a influência da evolução da economia portuguesa é fundamental no setor dos serviços. A evolução das disparidades remuneratórias entre homens e mulheres, nos serviços, segue a tendência nacional não sendo influenciada nem pelas características da região Centro do país nem pela especificidade do setor.

Em termos globais, no entanto, a influência estrutural da indústria, construção, energia e água, dado o seu peso relativo, foi a que levou a que não fosse possível alterar, em 2013, a discriminação existente em 2010, tanto para as remunerações como para os ganhos de homens e mulheres na região Centro.

**Figura 5. Decomposição *shift-share* da evolução da diferença % relativa entre a remuneração/ganho de um homem e uma mulher tendo como base a remuneração/ganho do homem, na região da Área Metropolitana de Lisboa**



Fonte: Elaboração própria com base em dados recolhidos em [www.pordata.pt](http://www.pordata.pt) em 07 de junho de 2017

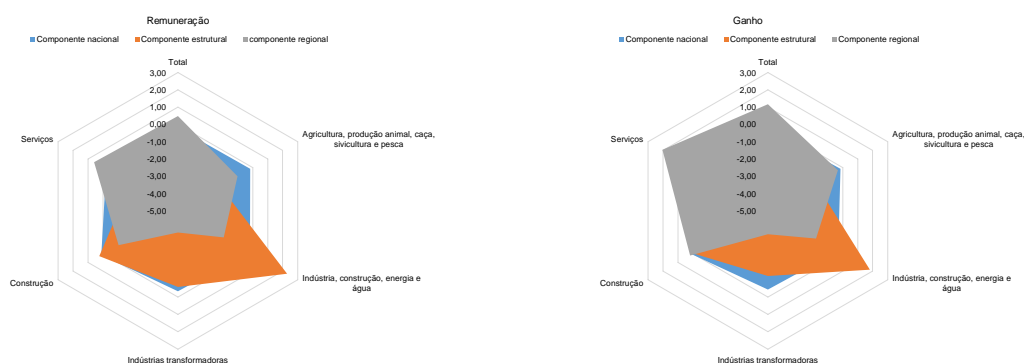
Quando a região em análise é aquela que engloba a Área Metropolitana de Lisboa, a componente regional é fundamental para explicar a evolução da disparidade salarial entre homens e mulheres em termos de remuneração oficial (com a exceção dos setores da construção e serviços). Já quando a análise se foca nos ganhos efetivos auferidos, a

Discriminação salarial por sexo e por setores de atividade em Portugal: evidências regionais em período de crise

componente nacional explica a evolução das disparidades nos ganhos, por sexo. Na indústria, construção, energia e água, as características estruturais da atividade económica na região influenciam os ganhos auferidos por trabalhadores e trabalhadoras. Nos restantes setores de atividade, as disparidades de ganhos diminuem, seguindo a tendência nacional geral.

Novamente, em termos globais, a influência estrutural da indústria, construção, energia e água, dado o seu peso relativo na Área Metropolitana de Lisboa, foi a que levou a que não fosse possível alterar em 2013 a discriminação existente em 2010, tanto para as remunerações, como para os ganhos, de homens e mulheres na região. Mesmo que muitos setores de atividades tenham seguido a tendência nacional em termos de ganhos, tal não foi suficiente para colmatar o peso relativo que este setor representa em termos de discriminação salarial entre sexos.

**Figura 6. Decomposição *shift-share* da evolução da diferença % relativa entre a remuneração/ganho de um homem e uma mulher tendo como base a remuneração/ganho do homem, na região do Alentejo**

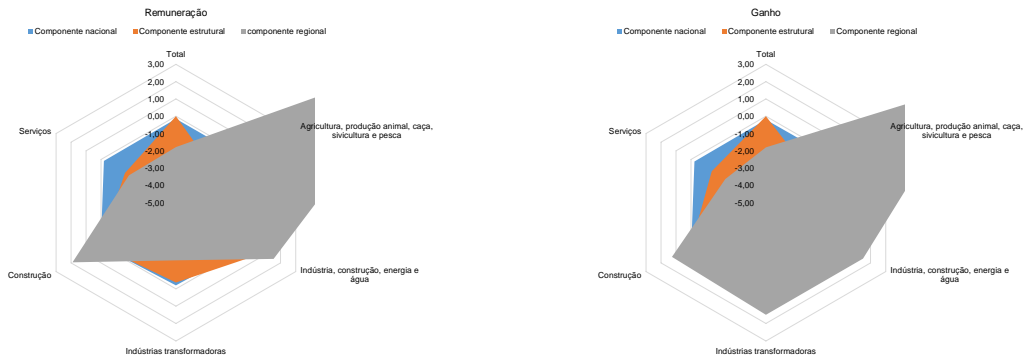


Fonte: Elaboração própria com base em dados recolhidos em [www.pordata.pt](http://www.pordata.pt) em 07 de junho de 2017

O Alentejo é outra das regiões em que a análise *shift-share* evidencia diferentes impactos das componentes nacional, regional e estrutural na evolução da discriminação remuneratória oficial e efetiva sofrida pelas mulheres entre 2010 e 2013. A componente regional é, no entanto, em geral, aquela que maior impacto tem na discriminação sentida pelas mulheres. Tal discriminação aumenta, essencialmente, por motivos ligados às especificidades regionais alentejanas, aumentando mais em termos dos ganhos efetivos dos que em termos das remunerações oficiais. Mais uma vez, é no setor compósito da indústria, construção, energia e água, que a discriminação salarial aumentaria dadas as características do setor. No entanto, existindo um fraco setor industrial e de construção na região, as componentes regionais e nacional evitaram uma evolução potencialmente mais negativa nos rendimentos auferidos pelas mulheres em relação aos homens.

A região do Algarve é, também, uma região com especificidades próprias que levaria as diferenças salariais disparar, entre 2010 e 2013, a favor dos homens, na agricultura e construção, dadas tais características regionais. No entanto, o peso dos serviços, setor que segue a tendência nacional para atenuar a discriminação salarial acaba por, em termos globais, manter a discriminação que já existia, antes do apogeu da crise económica e financeira.

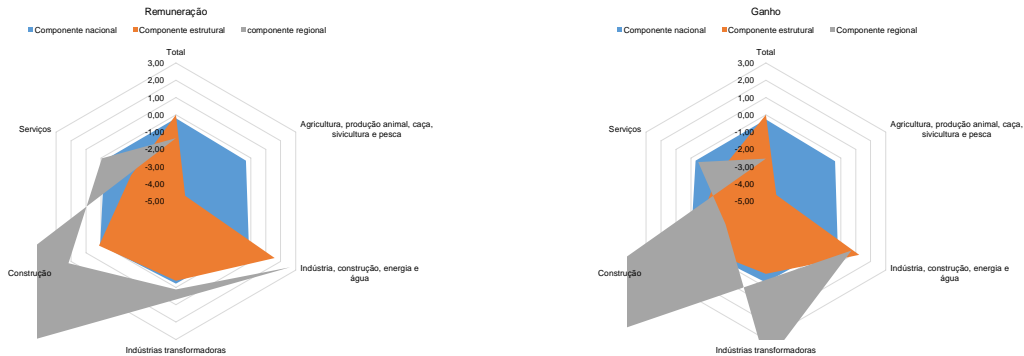
**Figura 7. Decomposição *shift-share* da evolução da diferença % relativa entre a remuneração/ganho de um homem e uma mulher tendo como base a remuneração/ganho do homem, na região do Algarve**



Fonte: Elaboração própria com base em dados recolhidos em [www.pordata.pt](http://www.pordata.pt) em 07 de junho de 2017

A região da Madeira apresenta valores anormalmente elevados para a componente regional, nos setores particulares da construção e indústrias transformadoras, tanto para as remunerações oficiais, como para os ganhos efetivos auferidos. Também as diferenças remuneratórias entre trabalhadores e trabalhadoras, no setor dos serviços, são bastantes influenciados pela componente regional. Apesar desta evidência, os setores da construção e da indústria transformadora, não são suficientemente importantes na região para gerar uma alteração na discriminação salarial sentida pelas mulheres. As componentes nacional e estrutural da análise *shift-share*, observadas como impactantes noutros setores da atividade económica, compensam a tendência regional para aumentar a discrepância remuneratória na região.

**Figura 8. Decomposição *shift-share* da evolução da diferença % relativa entre a remuneração/ganho de um homem e uma mulher tendo como base a remuneração/ganho do homem, na região da Madeira**



Fonte: Elaboração própria com base em dados recolhidos em [www.pordata.pt](http://www.pordata.pt) em 07 de junho de 2017

## 5. Conclusões

Como principal conclusão deste trabalho de investigação evidencia-se a persistência de discriminação remuneratória, oficial e efetiva, 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. Este período de crise, no entanto, não acentuou, em termos gerais, tal discriminação negativa sentida pelas mulheres. A mesma

Discriminação salarial por sexo e por setores de atividade em Portugal: evidências regionais em período de crise

conclusão é apresentada por González (2014). De acordo com a autora a crise parece ter apresentado consequências menores na diferença remuneratória entre sexos.

Efetivamente, quando analisamos o território português, com uma decomposição regional por NUTs II (seis regiões), e com recurso à análise *shift-share* conclui-se, essencialmente, que as características específicas de cada região, são fundamentais para explicar potenciais aumentos da discrepância remuneratória. Tais características já se verificavam antes do período de crise e não se alteraram com esta. Tal não ocorreu na maioria das regiões, dada a tendência nacional para atenuar tal discriminação. Quando a discriminação se acentuou, deveu-se ao impacto combinado das componentes regional e estrutural que se fez sentir, essencialmente, no setor agregado da indústria, construção, energia e água. 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 sexos. De facto, as componentes estruturais e regionais são decisivas, em várias regiões e setores de atividade, para a evolução da disparidade nos rendimentos e ganhos entre trabalhadores e trabalhadoras. Esta conclusão encontra-se em linha com os recentes resultados do trabalho de Blau e Kahn (2017). De acordo com os autores, as diferenças registadas nas diferentes atividades económicas, ocupações e na divisão do trabalho, em termos de sexo, permanecem como fundamentais na explicação da discriminação registada.

Note-se que, 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 (oficial e efetiva) 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 também regional e estrutural.

## 6. Referências

- Albuquerque, P. & Ferreira, J. (2015). *Envelhecimento, emprego e remunerações nas regiões portuguesas: uma análise shift-share*. *EURE*, 41(122), 239-260. DOI: 10.1007/s00168-010-0430-4.
- Bakis, O., & Polat, S. (2015). Wage inequality in Turkey, 2002–10. *Economics of Transition*, 23(1), 169-212. DOI: 10.1111/ecot.12058.
- Bergano, S. (2015). A escola e a sua participação na construção das desigualdades de género. Universitat Politècnica de València. *Innodoct*. DOI: 10.4995/INNODOCT.15.1065.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865. DOI: 10.3386/w21913.
- 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*, 68(2), 506–524, DOI: 10.1093/oep/gpv069.
- Carmo, R. & Cantante, F. (2015). Desigualdades, redistribuição e o impacto do desemprego: tendências recentes e efeitos da crise económico-financeira. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 77, 33-51. DOI: 10.7458/SPP2015773311.
- Casaca, S. (2010). As desigualdades de género em tempos de crise: um contributo para a reflexão sobre as implicações da vulnerabilidade laboral. *Revista Sociedade e Trabalho*, 41, 183-204.

- Coelho, L. (2010). Mulheres, família e desigualdade em Portugal. Tese de Doutoramento do Programa Doutoral em Economia, na Especialidade de Estruturas Sociais da Economia e História Económica. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Coelho, L. (2011). *Mulheres e desigualdades em Portugal: conquistas, obstáculos, contradições e ameaças*. Centro de Estudos Sociais. Comunicação apresentada no Seminário Igualdade de Género. Recolhido em 10 janeiro de 2017 em [http://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/encontros/867\\_Mulheres%20em%20Portugal\\_conquistas,%20obst%20e%20amea%20as.pdf](http://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/encontros/867_Mulheres%20em%20Portugal_conquistas,%20obst%20e%20amea%20as.pdf).
- CIG, CITE & GEE/ME (2014). *I Relatório Sobre Diferenciações Salariais por ramos de Atividade*. Lisboa: Governo de Portugal.
- Dinc, M. (2002). *Regional and local economic analysis tools*. Washington: World Bank.
- Dornbusch, R., Fischer, S. & Startz, R. (2013). *Macroeconomia*. (11ª ed.) São Paulo: McGraw-Hill.
- Dunn, E. S. (1960). A statistical and analytical technique for regional analysis. *Papers of the Regional Science Association*, 6, 97-112.
- Eydoux, A., Math, A., & Périvier, H. (2014). European labour markets in times of crisis. *Revue de l'OFCE*, 133(2), 7-14. DOI: 10.3917/reof.133.0007.
- Fernandes, J. (2013). *Elementos de Economia Política Internacional*. (2ª ed.) Coimbra: Almedina.
- Galego, A., & Pereira, J. (2014). Decomposition of regional wage differences along the wage distribution in Portugal: the importance of covariates. *Environment and Planning*, 46(10), 2514-2532. DOI: 10.1068/a130055p
- Gonçalves, C. (2005). Evoluções recentes do desemprego em Portugal. *Sociologia: revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, XXV, 125-163.
- González, P. (2014). Gender Issues of the Recent Crisis in Portugal. *Revue de l'OFCE*, 133(2), 241-275. DOI:10.3917/reof.133.0241.
- González, P., Santos, M. & Santos, L. (2005). The gender wage gap in Portugal: recent evolution and decomposition. *CETE – Centro de Estudos de Economia Industrial, do Trabalho e da Empresa – Discussion Papers*, 505. Consultado em 25 de janeiro de 2017 em <https://www.fep.up.pt/investigacao/cete/papers/dp0505.pdf>.
- Instituto Nacional de Estatística (2012). Estatísticas no feminino: ser mulher em Portugal: 2001-2011. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, I.P.
- Lopes, J. (1996). A economia portuguesa desde 1960. In Barreto, A (Ed). *A Situação Social em Portugal, 1960-1995* (pp. 235-364). Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. New York: National Bureau for Economic Research.
- 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.
- Nunes, M. (2009). O feminino e o masculino nos materiais pedagógicos: (in)visibilidades e (des)equilíbrios. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Presidência do Conselho de Ministros.
- Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2016). The evolution of gender gaps in industrialized countries. *Annual Review of Economics*, 8, 405-434. DOI: 10.1146/annurev-economics-080614-115329.
- Pereira, J. & Galego, A. (2015). Intra-regional Wage Inequality in Portugal. *Spatial Economic Analysis*. 10:1, 79-101, DOI: 10.1080/17421772.2014.992360.
- Périvier, H. (2014). Men and women during the economic crisis: Employment trends in eight European countries. *Revue de l'OFCE*, 133(2), 41-84. DOI:10.3917/reof.133.0041.
- Perista, H. (2004). O contexto: análise das desigualdades salariais de género em Portugal. In Salada, A. (Comp.) *Compilação de elementos para uma consulta especializada sobre igualdade de remuneração entre mulheres e homens* (p. 43-59). Lisboa: Direção Geral Estudos, Estatística e Planeamento.
- Pordata (2017). Glossário. Consultado em 06 de março de 2017 em <http://www.pordata.pt/>.

- Saavedra, L., Araújo, A., Oliveira, J., & Stephens, C. (2014). Looking through glass walls: Women engineers in Portugal. *Women's Studies International Forum*, 45, 27–33. DOI: 10.1016/j.wsif.2014.04.005
- Soros, G. (2008). *The New Paradigm for Financial Markets: The Credit Crisis of 2008 and What it Means*. New York: Public Affairs.
- Souza, J. (2015). O género da recessão: Quando os modelos de gestão e as políticas económicas neoliberais definem as posições-de-sujeito das mulheres. *Revista Lusófona de Estudos Culturais*, 3(1), 257-268.
- Valadas, C. (2013). Mudanças nas políticas: Do (des)emprego à empregabilidade. *Revista Crítica de Ciências Sociais*. 102, 89-110. DOI: 10.4000/rccs.5479
- Vieira, J., Couto, J & Tiago, T. (2005). Inter-regional Wage Dispersion in Portugal. *45<sup>th</sup> Congress of the European Regional Science Association: "Land Use and Water Management in a Sustainable Network Society"*. The Netherlands, 23-27 August 2005 (pp. 1-24). Amsterdam: European Regional Science Association (ERSA).