

DESMISTIFICAÇÃO DO DIFERENCIAL DE REMUNERAÇÕES NAS EMPRESAS. A SEGREGAÇÃO COMO VERDADEIRA DETERMINANTE

Carlos Manuel Coelho Duarte

Instituto Politécnico de Tomar, Portugal

Doutorado em Gestão na especialidade de Finanças (ISCTE, 2006) é Professor Coordenador na área de Gestão da Escola Superior de Gestão de Tomar, do Instituto Politécnico de Tomar.

cduarte@ipt.pt

José Paulo Esperança

ISCTE, Portugal

Doutorado em Economia (Instituto Universitário Europeu, 1993) é professor catedrático de Finanças do ISCTE e professor encarregado de missão com pelouro da internacionalização junto da Presidência do ISCTE e presidente do AUDAX.

jose.esperanca@iscte.pt

José Dias Curto

ISCTE, Portugal

Doutorado em Gestão na especialidade de Métodos Quantitativos (ISCTE, 2003) é professor auxiliar e director do Mestrado em Gestão do ISCTE.

dias.curto@iscte.pt

Maria Conceição Santos

ISCTE, Portugal

Doutorada em Gestão na especialidade de Serviços de Marketing (Université d'Aix-Marseille III, 1995) é professora auxiliar nas licenciaturas e cursos de mestrados do ISCTE.

maria.santos@iscte.pt

Submetido em: 21/10/2008

Aprovado em: 03/05/2010

RESUMO

Este artigo analisa as determinantes da remuneração entre gêneros dos colaboradores das empresas portuguesas. A metodologia proposta para a análise do diferencial de remuneração é inovadora, dado que se estimam, separadamente para homens e mulheres, modelos econométricos *Tobit* (com a mesma estrutura de variáveis dependentes e independentes) em vez de se utilizar a decomposição de Oaxaca-Blinder. A segregação existente no mercado de trabalho é um dos principais factores subjacentes ao diferencial de remuneração entre gêneros. Porém, com o crescente envolvimento dos homens nas actividades domésticas, as mulheres ficam mais libertas para actividades de "lobbying", criando condições para ultrapassar o fenómeno de segregação.

PALAVRAS-CHAVE: Discriminação por gênero; políticas de remuneração; teoria do mercado interno de trabalho

ABSTRACT

This paper analyses the factors that determine the pay levels of male and female employees in Portuguese companies. It proposes an innovative method for analyzing the pay gap, using separated multivariate ordered *Tobit* models for men and women (with the same set of explanatory variables) on linked employer-employee data sets, rather than the Blinder-Oaxaca decomposition. The findings enabled us to identify job segregation as an important source of differences in pay between the genders. However, with men becoming increasingly involved in domestic activities, women are freer for lobbying activities, creating conditions to overcome the phenomenon of segregation.

KEYWORDS: Gender Discrimination; Compensation policy; internal labour market theory.

RESUMEN

Este artículo analiza las determinantes de la remuneración entre géneros de los colaboradores de las empresas portuguesas. La metodología propuesta para el análisis del diferencial de remuneración es innovadora, dado que se estiman, separadamente para hombres y mujeres, modelos econométricos *Tobit* (con la misma estructura de variables dependientes e independientes) en vez de utilizar la descomposición de Oaxaca-Blinder. La segregación existente en el mercado de trabajo es uno de los principales factores subyacentes al diferencial de remuneración entre géneros. Sin embargo, con la creciente participación de los hombres en las actividades domésticas, las mujeres quedan con más libertad para actividades de "lobbying", creando condiciones para superar el fenómeno de segregación.

PALABRAS CLAVE: Discriminación por género; políticas de remuneración; teoría del mercado interno de trabajo

INTRODUÇÃO

O diferencial salarial existente entre homens e mulheres explica-se pelas características (tais como educação e experiência) que cada um deles oferece ao mercado de trabalho. Contudo, uma parcela considerável desse diferencial não pode ser explicada por essas variáveis (BAKER *et al.*, 1995). Verifica-se que as mulheres estão excessivamente presentes nas posições mais baixas da hierarquia e nos grupos com menor *status* (IBARRA, 1993), significando que a homofilia está negativamente relacionada com o poder (vertical e horizontal) dos seus contactos na matriz organizacional. Por sua vez, Appold *et al.* (1998) questionam se as mulheres estão subrepresentadas nas posições de topo porque há falta de competências das mulheres ou se não existem empresas dispostas a empregar mulheres.

Este estudo empírico pretende identificar os factores explicativos dos montantes das remunerações por género nas empresas portuguesas e quais os factores que originam a existência de diferenciais de remuneração entre homens e mulheres em Portugal.

A fonte estatística utilizada resulta da junção da base de dados de uma empresa de consultoria de recursos humanos e dos dados económico-financeiros disponibilizados pela Dun Bradstreet, o que permite uma informação mais precisa sobre o papel que o desempenho empresarial tem nas políticas de remuneração.

O estudo está estruturado do seguinte modo: a secção 2 faz o enquadramento teórico da literatura relacionada. A secção 3 apresenta a formulação das hipóteses a serem testadas. A descrição dos dados, a definição das variáveis (das empresas e dos colaboradores), o resumo das estatísticas descritivas e a metodologia é apresentada na secção 4. A secção 5 apresenta os resultados com explicação da atribuição da remuneração por género, bem como as determinantes que estão na base

do diferencial existente. Faz-se, também, a comparação das determinantes da remuneração anual garantida com a remuneração variável. Na secção 6 apresentam-se as principais conclusões.

ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Os estudos existentes em Portugal tratam do diferencial de remunerações entre género tentando quantificá-lo através da análise das variáveis relacionadas e na decomposição das funções rendimento. Kiker e Santos (1991) encontraram um diferencial de 29% não atribuível a diferenças de características entre homens e mulheres. Também, Ribeiro e Hill (1996), num estudo realizado sobre o sector de hotelaria e restauração de Lisboa, encontraram um diferencial global de 29%, que não conseguiram explicar através das tradicionais variáveis de capital humano (escolaridade e anos de experiência). Se quisermos estudar a realidade empresarial temos de ter algum cuidado na generalização desses resultados, dado que o seu enquadramento é diferente. Faz todo o sentido que não seja a realidade do mercado de trabalho que sirva de base aos diversos estudos que têm sido desenvolvidos.

O trabalho de Lissenburgh (2000) mostra que as mulheres em regime de tempo parcial sofrem maiores níveis de discriminação do que as empregadas a tempo inteiro. Segundo a teoria do capital humano, as mulheres auferem remuneração inferior por que possuem qualificações inferiores e têm mais dificuldades em chegar a posições de topo (ASHFORD *et al.*, 1998). Vários estudos encontram que a remuneração está correlacionada com diversas características das empresas (DUARTE *et al.*, 2007) como a dimensão (BROWN; MEDOFF, 1989), resultados (BLANCHFLOWER *et al.*, 1996), sector de actividade (GIBBONS; KATZ, 1992) e produtividade (GNEEZY *et al.*, 2003).

Até há alguns anos, o nível de educação dos homens foi superior ao do das mulheres na maioria dos países (contudo, esta tendência reverteu-se). Durante as últimas décadas, as mulheres alcançaram níveis de educação comparáveis aos dos homens em muitos países (LAVINAS; NICOLL, 2006) e, progressivamente, têm obtido colocação em tarefas anteriormente reservadas aos homens. As razões subjacentes às opções de qualificações que homens e mulheres fazem nem sempre estão relacionadas com os seus desejos, mas com as futuras expectativas de emprego que se encontram disponíveis no mercado de trabalho. Não é expectável encontrar mulheres que queiram estudar e formarem-se para, mais tarde, serem motoristas de camião, pois têm uma fraca probabilidade de encontrar emprego, ao passo que, para professores, existem mais oportunidades.

Também, a duração dos períodos de ausência tem um significativo impacte negativo ao nível das remunerações. As interrupções no emprego têm maior impacte negativo nos futuros aumentos salariais na situação em que os colaboradores têm poucos anos de experiência (NEUMARK, 1993).

Por antecipação, alguns empregadores criam discriminação, tendo como premissa que as despesas incorridas, pelas empresas, no desenvolvimento do seu capital humano, poderão não ter o retorno suficiente. Vários estudos concluem que a remuneração e a segregação funcional das mulheres estão relacionadas com a sua maior propensão em interromper carreiras (DOLTON; KIDD, 1998), trabalhar em tempo parcial e possuírem diferentes tipos de formação (BLAU; FERBER, 1986). Mesmo neste cenário de dificuldades, ao longo das últimas décadas, verifica-se uma tendência na redução do diferencial de remuneração (LAVINAS; NICOLL, 2006) entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Quando Krause e Lubik (2004) afirmaram que colaboradores com características semelhantes podiam estar em diferentes sectores de actividade apenas por questão de sorte, de certo não tinham em mente a discriminação por género.

FORMULAÇÃO DAS HIPÓTESES

Remuneração, Género e Características das Empresas

Diversos estudos (ORTIN-ANGEL; SALAS FUMAS, 1998; DUARTE *et al.*, 2007) mostram que a remuneração está correlacionada com certas características das empresas. A dimensão das empresas é uma das variáveis explicativas que geralmente se considera nos modelos empíricos que estudam

políticas de remunerações (BROWN; MEDOFF, 1989). Segundo Neathey *et al.* (2003), as maiores empresas (com 100-500 trabalhadores) fazem mais esforços do que as pequenas e médias empresas para apresentarem níveis de remuneração idênticos entre géneros. Espera-se que, para funções semelhantes, a remuneração das mulheres em grandes empresas seja superior à das que trabalham em pequenas e médias empresas. Ou seja, quanto maior a empresa, maior será a igualdade entre géneros. Numa outra linha de raciocínio, Bertrand e Hallock (2001) mostram que os homens em funções de gestão trabalham em empresas que são 40% maiores do que as das mulheres. Todavia, Becker (1957) com uma abordagem diferente, verificou que as maiores empresas adoptam práticas discriminatórias baseadas no seu poder de mercado. Finalmente, Yurtoglu and Zulehner (2006) encontraram que, em média, os gestores das maiores e mais rentáveis empresas não apresentam diferenças de remuneração entre géneros. Em termos gerais, esses resultados mostram que as maiores empresas são mais transparentes e que o género não parece ser um factor diferenciador. Assim, é de esperar uma relação negativa entre a dimensão da empresa e o montante do diferencial da remuneração.

Também é de esperar que as empresas multinacionais, operando num contexto de grupo, e mais expostas aos factores de competitividade globais do que as empresas nacionais, não pratiquem diferenças de remuneração significativas entre géneros. Contudo, Aitkens *et al.* (1996) confirmam a existência de diferencial de remunerações entre empresas multinacionais e empresas nacionais devido, entre outros factores, à tecnologia disponível, à maior disponibilidade de activos financeiros, à menor rotação dos activos humanos e a maiores despesas com formação. Considerando que não existe diferença significativa no investimento realizado em capital humano entre homens e mulheres (YURTOGLU; ZULEHNER, 2006) e que os homens têm uma maior representatividade neste tipo de empresas (BERTRAND; HALLOCK, 2001), espera-se que as empresas multinacionais pratiquem em média, níveis de remuneração superiores (AITKENS *et al.*, 1996; BROWN; MEDOFF, 1989; KRUSE, 1992; DUARTE *et al.*, 2006).

Hipótese 1: O diferencial de remuneração entre homens e mulheres está: (a) negativamente relacionado com a dimensão das empresas, (b) positivamente relacionado com os colaboradores empregados em empresas nacionais, e (c) positivamente relacionado com empresas com rentabilidade positiva e evolução positiva das vendas.

Remuneração, Género e Variáveis de Capital Humano

As variáveis de capital humano que estão correlacionadas com o desempenho dos gestores (idade, nível de educação, formação e experiência) têm um efeito ambíguo na definição dos valores da remuneração (DUARTE *et al.*, 2006).

Estudos recentes (JACOBS, 1992; ARULAMPALAM *et al.*, 2007; DE LA RICA *et al.*, 2005) mostram que o diferencial de remuneração entre géneros é pequeno no início da carreira, devido à diferentes escolhas de áreas de formação mas, regista um acréscimo por volta dos quarenta anos de idade. A existência de um pequeno diferencial no período de entrada na vida activa sugere que as mulheres escolhem ocupações que as não colocam em desvantagem no início face aos homens. Neste sentido, o que sucede no mercado de trabalho tem mais importância do que aquilo que acontece até essa data. Contudo, Graddy e Pistaferri (2000) encontraram que as mulheres apresentavam remunerações 9% inferiores às dos homens no início das suas carreiras, independentemente de terem níveis de educação semelhantes. Adicionalmente, os empregadores, regra geral, têm uma maior aversão em investir na formação das mulheres jovens tal como o fazem com os homens (APPOLD *et al.*, 1998).

Assim, considerando que a experiência e a educação são factores importantes no grau de desempenho dos colaboradores (DUARTE *et al.*, 2006) e que as mulheres apresentam menos anos de experiência e qualificações inferiores, espera-se que tenham remunerações inferiores (ARULAMPALAM *et al.*, 2007). Esta realidade está a mudar, existem hoje mais mulheres do que homens com educação universitária na maioria dos países europeus e, para estes níveis de educação, o diferencial de remunerações está a diminuir (CHEVALIER, 2006). O investimento em educação universitária quase não diferencia a remuneração dos homens e das mulheres (AMUEDO-DORANTES; DE LA RICA, 2005; NEATHEY *et al.*, 2003), o que significa que se mantém o diferencial nesses níveis superiores de educação, sugerindo que os homens continuam a ocupar posições mais bem pagas do que as das mulheres.

As mulheres, ao melhorarem as suas qualificações e reduzir as ausências ao trabalho, atenuam o diferencial do capital humano existente, o que não pode continuar a explicar o diferencial de remunerações (LISSENBURGH, 2000).

Hipótese II: O montante do diferencial de remuneração entre homens e mulheres será (a) pequeno se os colaboradores tiverem educação de nível superior, (b) pequeno aquando da entrada no mercado de trabalho, e (c) grande, para os que tenham mais anos da experiência.

Remuneração, Género e Características das Tarefas

As mulheres investem num determinado tipo de capital humano sendo mais provável trabalharem no sector público e em ocupações em que a proporção de mulheres é superior (CHEVALIER, 2006). Além disso, em termos práticos, a remuneração parece estar mais ligada às características do trabalho, do que às dos indivíduos (DUARTE *et al.*, 2007). A elevada concentração de mulheres em sectores de actividade com baixas remunerações bem como as áreas de conhecimento, que ainda continuam a escolher, influenciam as suas carreiras e contribuem para a manutenção do diferencial de remuneração face aos homens (CROMPTON; JONES, 2008). Diversas análises mostram que a remuneração difere por ocupação e que a proporção do número de homens e de mulheres é um factor chave em explicar a existência do diferencial de remunerações. Gunderson (1998) verifica que homens e mulheres ganham valores semelhantes em ocupação similar, e que a principal determinante geradora da diferenciação de remuneração entre géneros é a desigual distribuição de homens e de mulheres ao longo dos diversos mercados de trabalho. A baixa proporção de mulheres nas funções de topo e a sua maior representação em funções intermédias da cadeia hierárquica provoca a existência do "tecto de vidro" que impede as mulheres de alcançarem os níveis mais altos de remuneração. Assim, quanto maior o número de mulheres numa profissão, maior será a propensão para avaliar e remunerar negativamente essa profissão (HUFFMAN; DE VELASCO, 1997). Reilly e Wirjanto (1999) e Pfeffer e Davis-Blake (1987) confirmam esta realidade mas, acrescentam que a remuneração dos homens é mais elevada do que a das mulheres mesmo nas profissões com maior representação de mulheres.

Hipótese III: Espera-se que as mulheres que trabalham em empresas onde a proporção do número das mulheres é superior (a) tenham, em média, uma remuneração inferior, e (b) ocupem as posições mais elevadas da hierarquia nestas empresas.

A figura 1 apresenta o modelo conceptual das determinantes do diferencial de remuneração por género.

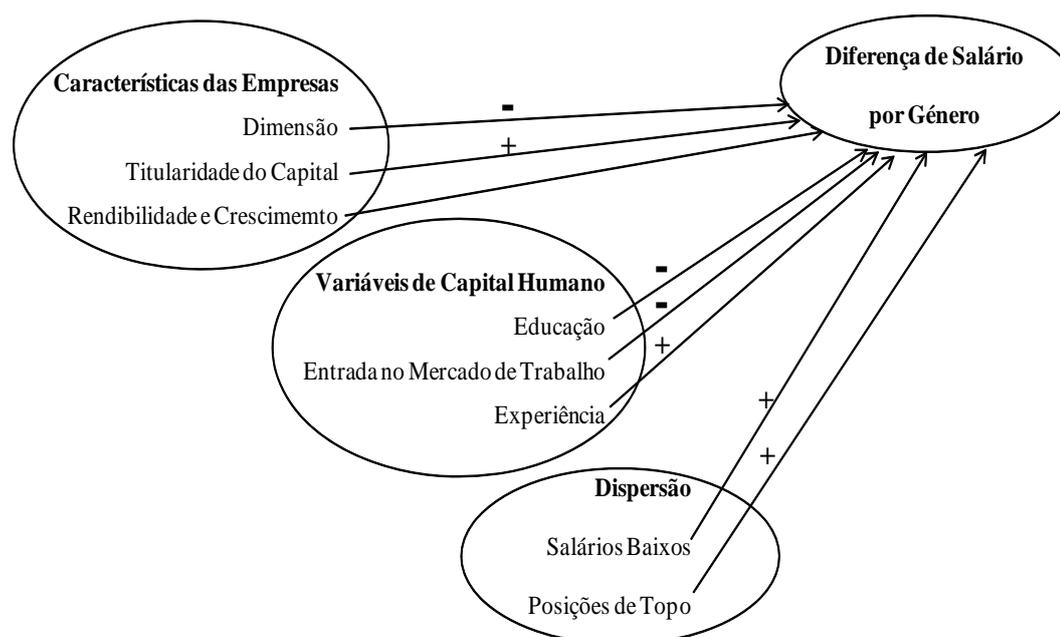


Figura 1 - Modelo Conceptual das Determinantes do diferencial Salarial por Género

DESCRIÇÃO DOS DADOS E METODOLOGIA

Os dados são de 2003 e resultam da junção de duas fontes preliminares de informação (a) a empresa de consultoria de recursos humanos e (b) a Dun & Bradstreet. A empresa de consultoria em recursos humanos é responsável pela caracterização dos respondentes e informação sobre remunerações e outros benefícios; a Dun & Bradstreet é responsável pelos elementos financeiros de 2002 e 2003, possibilitando a informação para as variáveis explicativas de crescimento das vendas e de rentabilidade.

A base de dados compreende 3,953 colaboradores (2,757 homens - 79.7% e 1,196 mulheres - 30.3%), divididos por gestores de topo, gestores de nível intermédio, quadros técnicos e por outros colaboradores. Com esta série de dados empresa-colaborador pretende-se analisar os factores que explicam as políticas de remuneração existentes entre géneros bem como as variáveis que explicam a existência do diferencial de remuneração entre os homens e as mulheres no contexto empresarial.

Descrição das Variáveis em Análise

Estudos anteriores mostram que a idade, a educação, o género, a experiência, o nível organizacional e o sector de actividade estão relacionados com o desempenho e políticas de remuneração (CHEVALIER, 2006; ARULAMPALAM *et al.*, 2007; DE LA RICA *et al.*, 2005 e DUARTE *et al.*, 2007). Na mesma linha de raciocínio iremos trabalhar com variáveis de capital humano, da empresa e da indústria. As variáveis utilizadas nos modelos estimados estão resumidas na tabela 1.

Tabela 1 – Variáveis Consideradas nos Modelos Econométricos

Variáveis	Descrição	Escala	Operacionalização
DEPENDENTES			
AnnualBasePay	Remuneração anual garantida	Intervalo	
FemaleBasePay	Remuneração anual garantida das mulheres	Intervalo	
VarDumFem	Existência de Remuneração variável	Dicotómica	1=sim; 0=não
FemaleVar	Remuneração anual garantida dos homens	Intervalo	
MaleVar	Remuneração variável das mulheres	Intervalo	
MaleBasePay	Remuneração variável dos homens	Intervalo	
INDEPENDENTES			
FAdmGen	Variável da área funcional	Dicotómica	1=se o colaborador está na área de administração geral 0=não
Ffin	Variável da área funcional	Dicotómica	1=se o colaborador está na área de financeira 0=não
FIT	Variável da área funcional	Dicotómica	1=se o colaborador está na área das tecn. informação 0=não
FRecHum	Variável da área funcional	Dicotómica	1=se o colaborador está na área dos recursos humanos 0=não
Fjur	Variável da área funcional	Dicotómica	1=se o colaborador está na área jurídica 0=não
FMkt	Variável da área funcional	Dicotómica	1=se o colaborador está na área de <i>marketing</i> 0=não
Fcom	Variável da área funcional	Dicotómica	1=se o colaborador está na área comercial 0=não
FEng	Variável da área funcional	Dicotómica	1=se o colaborador está na área de engenharia 0=não
FQual	Variável da área funcional	Dicotómica	1=se o colaborador está na área de qualidade 0=não
FCallC	Variável da área funcional	Dicotómica	1=se o colaborador está na área de c. de atendimento 0=não
FLogist	Variável da área funcional	Dicotómica	1=se o colaborador está na área de logística 0=não
Nível	Nível hierárquico	Ordinal	1=topo, 2=gestor intermédio, 3=técnicos and 4=outros
Nacionalidade	Variável de titularidade do capital	Dicotómica	1=se capital da empresa é detido por nacionais 0=não
SConsum	Variável do sector de actividade	Dicotómica	1=se o colaborador está no sector do consumo 0=não
Sautom	Variável do sector de actividade	Dicotómica	1=se o colaborador está no sector do automóvel 0=não
SDist	Variável do sector de actividade	Dicotómica	1=se o colaborador está no sector da distribuição 0=não
SElectr	Variável do sector de actividade	Dicotómica	1=se o colaborador está no sector eléctrico 0=não
SFarm	Variável do sector de actividade	Dicotómica	1=se o colaborador está no sector farmacêutico 0=não
SQuim	Variável do sector de actividade	Dicotómica	1=se o colaborador está no sector químico 0=não
SInd	Variável do sector de actividade	Dicotómica	1=se o colaborador está no sector industrial 0=não
SServ	Variável do sector de actividade	Dicotómica	1=se o colaborador está no sector dos serviços 0=não
SFin	Variável do sector de actividade	Dicotómica	1=se o colaborador está no sector financeiro 0=não
STelec	Variável do sector de actividade	Dicotómica	1=se o colaborador está no sector das telecomunicações 0=não
Dimensão	Dimensão da empresa	Intervalo	Número de empregados
Idade	Idade dos colaboradores	Intervalo	Número de anos dos colaboradores
Experiência	Senioridade dos colaboradores	Intervalo	Número de anos de experiência dos colaboradores
Género	Género dos colaboradores	Dicotómica	1=se o colaborador é mulher 0=não
Educação	Nível de educação	Dicotómica	1=se o colaborador tem educação de nível universitário 0=não
Crescimento	Crescimento entre anos de 2002 e 2003	Ordinal	1= (< 0%), 2= (0 : +10%), 3= (> 10%)
Rendibilidade	Variação de resultados entre 2002 e 2003	Ordinal	1= (< 0%), 2= (0 : +10%), 3= (> 10%)

Fonte: Elaboração própria dos autores

Resumo das Estatísticas Descritivas

Os resultados globais mostram que a remuneração média das mulheres é 2.2% inferior à dos homens. Os valores médios totais mostram que a remuneração anual dos gestores de topo é, em média, 1.80 vezes superior à dos gestores de nível intermédio que, por sua vez, recebem 2.51 vezes mais do que os técnicos, os quais beneficiam também de remunerações 1.49 vezes mais altas que os colaboradores indiferenciados.

Coloca-se uma questão: Será que as mulheres estão proporcionalmente representadas nos grupos de colaboradores mais bem pagos? Se o género reflectisse as características gerais dos indivíduos da amostra, então as mulheres em posições de topo seriam aproximadamente 30% dos gestores de topo, ou seja, a proporção que representam no total da amostra. Contrariamente, somente 7.7% de gestores de topo são mulheres, enquanto as mulheres representam 41% e 56% de todos os gestores intermédios e técnicos, respectivamente. Curiosamente, as mulheres em funções de topo recebem, em média, mais 4% do que os seus colegas masculinos, ao passo que as mulheres em posições intermédias têm, aproximadamente, menos 12% de remuneração.

De igual forma, as mulheres do grupo de técnicos apresenta o maior diferencial negativo, de 28%. Contrariamente, as mulheres nas funções hierarquicamente mais baixas ganham mais 4% que os seus colegas masculinos.

Tabela 2 – Variáveis Demográficas e Padrões de Remuneração

	Variáveis Demográficas e Padrões de Remuneração											
	Gestores						Colaboradores					
	Nível de Topo			Nível Intermédio			Técnicos			Administrativos		
	Mulher %	Remun. Rel. ^a	Diferenc. Remun. ^b	Mulher %	Remun. Rel. ^a	Diferenc. Remun. ^b	Mulher %	Remun. Rel. ^a	Diferenc. Remun. ^b	Mulher %	Remun. Rel. ^a	Diferenc. Remun. ^b
Total	7.7	1.00	0.04	41.00	1.00	-0.12	55.8	1.00	-0.28	25.4	1.00	0.04
Educação												
Não Superior	0.00	0.00	n.a.	15.00	1.00	-0.18	62.30	0.90	-0.31	24.70	1.00	0.04
Superior	8.70	1.00	0.04	32.30	1.00	-0.11	37.40	1.30	-0.04	64.40	1.10	-0.09
Idade												
<30	0.00	0.00	n.a.	0.00	0.00	n.a.	33.30	0.90	0.03	16.70	0.60	0.15
31-40	0.00	0.00	n.a.	36.40	1.00	-0.12	43.30	1.10	-0.17	43.00	1.00	0.07
41-55	16.70	1.10	-0.06	28.60	1.00	-0.10	67.30	0.90	-0.29	22.60	1.10	-0.01
>56	0.00	0.00	n.a.	31.30	1.00	-0.02	14.70	1.30	0.07	29.50	1.00	0.28
Senioridade												
<5	20.00	1.00	-0.32	11.10	1.10	0.36	28.30	1.10	0.13	46.30	0.80	0.29
6-15	0.00	0.00	n.a.	26.20	1.00	-0.10	34.80	1.20	-0.05	21.70	0.90	0.14
16-25	12.50	1.20	0.18	44.80	1.00	-0.09	75.40	0.80	-0.29	24.90	1.10	-0.02
>26	0.00	0.00	n.a.	28.60	0.90	-0.19	36.00	1.10	-0.20	46.90	1.00	0.07

Notas: ^aRelação da remuneração média por categoria demográfica pela remuneração média de cada nível hierárquico. ^bRelação da remuneração média das mulheres pela remuneração média dos homens por categoria demográfica menos um.

Fonte: Elaboração própria dos autores

Notas: ^aRelação da remuneração média por categoria demográfica pela remuneração média de cada nível hierárquico. ^bRelação da remuneração média das mulheres pela remuneração média dos homens por categoria demográfica menos um.

De acordo com a tabela 2, as mulheres estão relativamente pouco representadas nos lugares de topo. Surpreendentemente, as mulheres com menor senioridade ganham 36% mais do que seus colegas masculinos sendo este grupo, também, o mais bem pago.

No grupo de técnicos, onde as mulheres apresentam o maior diferencial (28%), verifica-se, as que têm educação superior, mais novas e com menos experiência são as que apresentam um menor diferencial.

Na tabela 3 apresentam-se os resultados com base na titularidade do capital das empresas, dimensão, rentabilidade, crescimento das vendas, sector da actividade, e áreas funcionais.

Tabela 3 – Variáveis das Empresas por Género e Padrões de Remuneração

	Gestores						Colaboradores					
	Nível de Topo			Nível Intermédio			Técnicos			Administrativos		
	Mulher	Remun.	Diferenc.	Mulher	Remun.	Diferenc.	Mulher	Remun.	Diferenc.	Mulher	Remun.	Diferenc.
	%	Rel. ^a	Remun. ^b	%	Rel. ^a	Remun. ^b	%	Rel. ^a	Remun. ^b	%	Rel. ^a	Remun. ^b
Total	7.7	1	0.04	41.00	1.00	-0.12	55.8	1.00	-0.28	25.40	1.00	0.04
Rendibilidade												
Negativa	0.00	0.80	n.a.	46.70	1.00	-0.36	73.50	0.80	-0.37	26.30	1.10	-0.01
Positiva Média	11.10	1.10	-0.03	26.70	1.00	-0.12	27.10	1.20	0.17	19.60	0.80	0.17
Positiva Alta	0.00	1.00	n.a.	22.20	1.00	0.26	42.50	1.20	-0.24	45.20	0.80	0.27
Crescimento												
Negativo	11.1	1.00	-0.01	25.60	1.00	-0.08	26.30	1.20	0.16	19.30	0.80	0.13
Positivo Médio	0.00	0.90	n.a.	40.00	1.10	-0.17	71.00	0.90	-0.35	27.30	1.10	-0.01
Positivo Alto	0.00	0.90	n.a.	21.40	0.90	-0.29	30.40	1.30	-0.12	36.40	1.10	0.16
Dimensão												
0-250	0.00	1.00	n.a.	36.40	1.10	-0.15	21.20	1.10	0.01	13.4	1.00	0.02
251-500	28.60	1.00	0.02	9.60	1.10	0.01	30.70	1.20	-0.03	25.00	1.00	-0.01
501-1000	0.00	1.20	n.a.	50.00	1.00	-0.07	29.60	1.40	0.19	13.80	1.00	0.07
1001-2000	0.00	0.80	n.a.	23.8	0.90	-0.33	25.70	1.40	-0.23	26.60	0.90	-0.16
2001-5000	0.00	1.00	n.a.	100.00	1.60	n.a.	0.00	1.70	n.a.	0.00	1.20	n.a.
+.5001	0.00	1.00	n.a.	45.50	0.80	-0.11	78.40	0.80	-0.29	51.90	1.00	0.28
Nacionalidade												
Multinacional	9.00	1.00	-0.01	27.00	1.00	-0.04	29.60	1.20	0.08	22.90	0.80	0.18
Nacional	0.00	0.80	n.a.	36.80	1.00	-0.34	73.00	0.80	-0.36	26.30	1.10	-0.01
Áreas Funcionais												
Administrativa	0.00	1.10	n.a.	16.70	1.00	-0.24	40.00	1.70	-0.05	59.50	1.00	0.09
Financeira	0.00	1.00	n.a.	55.00	1.00	-0.14	38.50	1.30	-0.05	47.60	1.00	0.03
I&T	0.00	0.90	n.a.	42.90	0.80	-0.04	13.90	1.40	-0.06	13.30	1.30	0.24
Recursos Humanos	20.00	0.90	-0.22	50.00	1.10	-0.04	64.60	1.30	-0.23	65.20	1.30	-0.24
Jur. & Legislativa	0.00	1.00	n.a.	25.00	1.00	-0.11	33.30	1.30	0.07	0.00	1.00	n.a.
Marketing	0.00	1.00	n.a.	25.00	1.00	-0.12	64.80	0.80	-0.25	36.50	0.90	0.00
Comercial	0.00	1.00	n.a.	0.00	0.90	n.a.	25.00	1.40	-0.23	0.10	1.10	-0.21
Engenharia	0.00	1.00	n.a.	25.00	1.00	-0.29	83.30	1.60	-0.11	83.30	0.80	-0.17
Qualidade	0.00	1.00	n.a.	0.00	1.10	n.a.	7.10	1.20	-0.33	12.00	0.70	-0.15
Centros Atendimento	100.00	1.30	n.a.	0.00	1.00	n.a.	23.10	1.80	-0.07	78.00	1.00	0.44
Logística	0.00	1.00	n.a.	0.00	1.00	n.a.	25.00	0.70	-0.13	0.00	1.00	n.a.
Sector de Actividade												
Consumo	0.00	1.00	n.a.	33.30	1.10	-0.17	41.70	1.80	0.25	23.50	0.90	-0.29
Automóvel	0.00	0.80	n.a.	0.00	1.00	n.a.	26.70	1.10	-0.12	8.60	0.60	0.14
Distribuição	16.70	1.20	0.15	50.00	1.10	-20.00	44.00	1.80	-21.00	40.90	1.00	-0.13
Eléctrico	0.00	1.20	n.a.	0.00	1.10	n.a.	19.50	1.10	-0.13	44.70	1.00	0.27
Farmacêutico	0.00	1.00	n.a.	40.00	0.80	0.05	25.90	1.40	-0.04	66.70	1.30	0.10
Químico	16.70	0.90	-22.00	29.40	0.80	0.12	20.30	1.00	0.22	26.10	0.90	0.10
Serviços	0.00	0.90	n.a.	35.30	1.00	-0.18	70.60	0.90	-0.37	27.00	1.10	0.00
Financeiro	0.00	1.00	n.a.	0.00	1.00	n.a.	50.00	1.20	0.27	66.70	1.30	-0.02

Notas: ^aRelação da remuneração média por categoria demográfica pela remuneração média de cada nível hierárquico. ^bRelação da remuneração média das mulheres pela remuneração média dos homens por categoria demográfica menos um.

Fonte: Elaboração própria dos autores

Notas: ^aRelação da remuneração média por variáveis das empresas pela remuneração média de cada nível hierárquico. ^bRelação da remuneração média das mulheres pela remuneração média dos homens pelas variáveis das empresas menos um.

Observa-se que (a) as mulheres têm uma representação muito pequena em posições de topo, pelo que, a análise pode conduzir a resultados enviesados; (b) as mulheres têm uma elevada representação no grupo de gestores de nível intermédio em empresas com rendibilidade negativa, sendo onde registam o maior diferencial de remuneração face aos homens; (c) o perfil das mulheres que exercem funções técnicas e como gestores intermédios é diferente.

Relativamente ao desempenho das empresas, as mulheres estão mais representadas em empresas que apresentam rendibilidade negativa e crescimento médio. Entretanto, essas empresas com maior representação de mulheres têm as remunerações mais baixas e com os maiores diferenciais entre homens e mulheres. Essa situação também se aplica às empresas do sector de

serviços, de *marketing* e às empresas nacionais; (d) é nos lugares mais baixos das hierarquias das empresas que as mulheres apresentam condições mais próximas das dos homens.

Com base nas características demográficas e composição das empresas da amostra, os resultados indicam que as mulheres estão pouco representadas nas funções mais bem pagas existindo uma clara distinção na proporção de mulheres em posições de gestão do nível superior e de nível inferior da hierarquia. Os resultados mostram: a) que o perfil da distribuição por níveis hierárquicos são piramidais; b) na maioria destes grupos de colaboradores, à excepção dos indivíduos com educação superior e com menos 5 anos de experiência, quase 75% de todos os indivíduos estão posicionados nas categorias de nível mais baixo. No extremo oposto da escala, existe uma média de 0.2% de mulheres que ocupam as posições de topo, onde os homens estão cinco vezes mais representados.

A remuneração nos sectores em que as mulheres estão mais representadas é relativamente superior, ou seja, os sectores com maior representatividade de mulheres não contribuem para o alargamento do diferencial de remuneração entre homens e mulheres. Porém, verifica-se a existência do fenómeno "tecto de vidro" nestas actividades com elevadas concentração de mulheres, dado que existem mais homens que mulheres em lugares de topo. Por áreas funcionais, as mulheres estão mais concentradas nas finanças, nos recursos humanos e em áreas de engenharia. De notar que nas funções de nível superior os resultados são diferentes: as mulheres em posição de gestão intermédia e de técnicos apresentam um diferencial significativamente negativo. Contrariamente, os colaboradores administrativos têm um diferencial positivo na área das finanças e muito negativo na área de recursos humanos.

METODOLOGIA

O objectivo do artigo é identificar as determinantes do diferencial de remunerações entre géneros nas empresas Portuguesas. Estimaram-se dois modelos econométricos com duas variáveis dependentes. O primeiro é um modelo *Tobit* que considera a restrição de os valores da variável dependente apenas assumirem valores positivos (o montante da remuneração anual garantido) e o segundo é um modelo *Probit* com variável dependente binária (o valor 1 representa a ocorrência de remuneração relacionada com o desempenho numa determinada empresa *i*; 0, caso contrário). Estimaram-se regressões da remuneração dos homens e das mulheres em separado. Para investigar as hipóteses teóricas relacionadas com as características das empresas, da função desempenhada e características pessoais do colaborador, definiram-se dois modelos alternativos. O primeiro utiliza a remuneração anual garantida, considerada como o montante total anual recebido por cada colaborador ao serviço de uma empresa. Para acomodar a variável censurada da remuneração estimaram-se dois modelos *Tobit*.

Essa metodologia permite compreender, separadamente para homens e mulheres, a propensão de cada uma das variáveis explicativas no alargamento ou estreitamento do diferencial de remunerações. Assim, em vez de se proceder à utilização da decomposição de Oaxaca-Blinder, optou-se por analisar a propensão das diversas variáveis independentes que fazem parte dos modelos econométricos definidos e que estão na base do diferencial de remuneração existente entre homens e mulheres.

Estimaram-se os modelos *Tobit* para os 3.906 colaboradores. Duas estimações para cada género estão calculadas, uma com a separação por sectores de actividade e funções (estimação 1) e outra, considerando grupos homogéneos dessas variáveis (estimação 2). Estas duas estimações foram as que apresentaram resultados mais robustos.

Como os nossos dados permitem investigar se as determinantes da remuneração por desempenho têm o mesmo comportamento que as do salário base, considerou-se um segundo modelo que investiga as determinantes da remuneração variável, através de um *Tobit*, (estimação 3) para a variável nominal, e de um *Probit*, para a variável *dummy* (estimação 4).

A estimação 3 permite comparar as determinantes da remuneração variável para homens e mulheres, e a estimação 4 fornece resultados para a compreensão das determinantes que estão subjacentes à decisão de usar ou não remuneração variável.

Da amostra inicial, com 3,953 observações, apenas 677 pessoas (563 homens e 114 mulheres) indicaram o género, razão pela qual usamos esta sub amostra para a análise das determinantes da remuneração variável.

RESULTADOS

A tabela 4 mostra os modelos *Tobit* estimados para os 3.906 colaboradores. Duas estimações para cada género estão calculadas, uma com a separação por sectores de actividade e funções e outra considerando grupos homogêneos destas variáveis.

Os resultados mostram que há uma significativa diferença no intercepto das equações de regressão dos homens e das mulheres, ou seja existem grandes e importantes diferenças na remuneração das mulheres e dos homens que não estão relacionadas com as variáveis explicativas. O termo do intercepto incorpora os efeitos de outros factores que, ou faltam ou não estão suficientemente incorporados no modelo e é, também, função da variável omitida ou da do "grupo de referência" de cada uma das variáveis *dummy*. A existência de uma diferença substancial do intercepto sugere que há uma diferença no salário dos homens e das mulheres quando todas as variáveis explicativas assumem o valor zero.

Entre os gestores de nível intermédio e dos técnicos, onde as mulheres estão mais representadas, regista-se o maior diferencial de remuneração entre géneros. Surpreendentemente, nos níveis superiores onde as mulheres estão marginalmente representadas, existe um diferencial (3,5%) que lhes é favorável.

Tabela 4 – Estimções dos Modelos sobre as Determinantes das Remunerações

Variável	Estimación 1		Estimación 2	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
FCALL C	-691,66 (767,399)	4978,541 *** (540,593)		
FCOM	1870,374 *** (471,716)	-5866,641 ** (2.600,173)		
FENG	-2646,96 (2.956,420)	-3649,541 ** (1.553,607)		
FFIN	-1389,51 (890,412)	-680,4453 (747,698)		
FRECHUM	-1320,11 (3.409,201)	-4306,721 ** (2.198,752)		
FIT	-5319,84 ** (2.320,764)	-753,7513 (3.835,533)		
FJUR	-9210,61 *** (3.014,374)	-6075,247 (4.406,973)		
FLOGIST	-16711,3 (10.974,170)	-3411,164 (3.891,725)		
FMKT	-12055 *** (1.569,886)	-10106,67 *** (1.626,643)		
SQUIM	-6462,04 ** (2.730,207)	-3152,324 (2.058,608)		
SCONSUM	28,14132 (2.969,425)	2002,861 (2.739,877)		
SDIST	7786,378 * (4.859,264)	3453,866 (3.628,627)		
SAUTOM	-6266,81 ** (2.846,184)	-6279,694 *** (2.446,973)		
SELECTR	-631,244 (3.164,260)	-3622,467 (2.322,101)		
SFARM	-8,43746 (3.084,566)	-2137,954 (2.602,169)		
IDADE	1610,235 *** (400,043)	2634,43 (636,269)	1639,969 *** (386,639)	1936,93 *** (622,900)
DIMENSÃO	0,353281 (1,370)	-0,23788 (0,59814)	2,149183 ** 0,094	-0,5893 (0,543)
EDUCAÇÃO	1124,151 (1.506,075)	6912,005 *** (1.183,443)	4274,554 *** 1.337,437	5608,78 *** (1.200,404)
CRESCIMENTO	-2293,71 (1.627,856)	-1183,564 (1.528,328)	-1491,13 (1.007,237)	-497,87 (1.096,214)
NÍVEL	-23300,5 *** (1.397,677)	-13920,72 *** (1.700,766)	-19321 *** (1.140,977)	-14336 *** (1.593,026)
NACIONALIDADE	-3859,68 (10.789,000)	-6065,151 * (3.569,172)	-9600,06 (7.124,953)	-3397,3 (3.710,906)
RENDIBILIDADE	2282,773 ** (1.130,680)	-696,4078 (1.573,529)	4271,237 *** (1.176,091)	-621,23 (1.320,522)
EXPERIÊNCIA	89,40035 (185,601)	-13,01232 (289,849)	20,41451 (204,010)	85,5962 (276,319)
EXPERIÊNCIA ²	-2,27495 (4,273)	-0,773602 (7,003)	-2,69822 (4,578)	-2,4784 (6,666)
IDADE ²	-16,2258 *** (4,513)	-25,78628 *** (7,477)	-15,4055 *** (4,388)	-18,551 *** (7,363)
SECTCOM			8297,001 *** (879,355)	7284,49 *** (1.674,656)
SECTSERV			2847,841 * (1.564,976)	1731,36 (1.483,861)
FGFIN			-5144,79 (3.936,503)	4007,89 ** (2.092,511)
FGOUTRAS			-2974,14 (3.865,577)	9834,25 *** (2.425,343)
FGTECN			-2507,57 (3.876,898)	-1553,6 (1.875,220)
FGCOM			-4609,3 (3.895,360)	-5313,2 *** (2.020,120)
C	71115,03 *** (10.590,170)	15362,33 (14.465,79)	43937,69 *** (10.691,560)	24188,7 ** (13.062,270)
R-quadrado	0,812779	0,718131	0,756628	0,723008
R-quadrado ajustado	0,810968	0,711835	0,755003	0,718754
S.E. de regressão	5214,865	4782,667	5936,849	4724,905
Soma dos quadrados dos resíduos	7,31E+10	2,66E+10	9,5E+10	2,62E+10
Log likelihood	-27112,84	-11775,04	-27450,25	-11762,05
Média log likelihood	-9,986312	-9,88668	-10,11059	-9,875773
Número de obs. não censuradas	2715	1191	2715	1191
Média da variável dependente	18150,29	18099,02	18150,29	18099,02
Crítério informativo de Akaike	19,99251	19,8187	20,23518	19,78345
Crítério de Schwarz	20,05125	19,93392	20,27651	19,86453
Número de observações totais	2715	1191	2715	1191

Significado das variáveis, ver tabela I.

Valores de Erros Padrão estão entre parentesis. Nível de significância até ao qual a hipótese nula é rejeitada: ***, 1%; **, 5%; *, 10%.

Modelos Tobit estimados por máxima verosimilhança, com recurso ao software econométrico Eviews 5.1.

As variáveis de referência, não incluídas na estimação 1, são FADMGER, FQUAL, SFIN e STELEC; na estimação 2 são SECTIND e FGRECHUM

Fonte: Elaboração própria dos autores

Notas: Significado das variáveis, ver tabela I. Valores de Erros Padrão estão entre parêntesis. Nível de significância até ao qual a hipótese nula é rejeitada: ***, 1%; **, 5%; *, 10%. Modelos *Tobit* estimados por máxima verosimilhança, com recurso ao *software* econométrico *Eviews* 5.1. As variáveis de referência, não incluídas na estimação 1, são FADMGER, FQUAL, SFIN e STELEC; na estimação 2 são SECTIND e FGRECHUM.

A idade e a experiência influenciam de maneira diferente o montante da remuneração entre géneros. Nos modelos estimados, as variáveis idade, em valores lineares e quadráticos, têm coeficientes diferentes de zero na estimação 1, para homens e mulheres, mostrando que há um relacionamento côncavo entre o valor da remuneração anual garantida e cada um dessas variáveis. Também, é visível que os homens alcançam a remuneração mais elevada numa idade mais avançada do que as mulheres. Relativamente à experiência, os homens com menos anos têm menores remunerações, ao passo que as mulheres apresentam um padrão diferente: as mais novas são as que têm remunerações mais elevadas. Estes resultados, confirmando outras análises empíricas (ARULAMPALAM *et al.*, 2007; DE LA RICA *et al.*, 2005), mostram que as mulheres estão a diminuir o diferencial de remuneração face aos homens, a aumentar o seu capital humano e a escolher ocupações que as colocam a um mesmo nível de oportunidades no ingresso do mercado de trabalho. Assim, confirmam-se as hipóteses 2a e 2c.

Esperava-se que nas maiores empresas houvesse maior igualdade de remunerações entre géneros. Os resultados mostram que as mulheres apresentam remuneração mais elevada em pequenas e médias empresas. A dimensão relativa da empresa, considerando como variável o número de colaboradores, não sustenta a hipótese 1a de que o diferencial da remuneração entre homens e mulheres está negativamente relacionado com a dimensão das empresas. De certa forma, esses resultados indicam um potencial para remunerar de forma diferente características iguais nas maiores empresas, contrariamente aos resultados de Yurtoglu e Zulehner (2006), que encontraram que as maiores empresas e as multinacionais remuneravam o capital humano de igual forma. Considerando a comparabilidade ocupacional, estes resultados induzem a prática de discriminação por parte de grandes empresas.

A estimação 1 mostra que tanto os homens como as mulheres com educação de nível superior têm, em média, remunerações mais elevadas. Simultaneamente, a melhoria do nível de educação das mulheres tem um maior efeito na propensão do aumento de remuneração do que na dos homens. Não se rejeita a hipótese 2a de que os homens e as mulheres com educação superior tenham um diferencial de remuneração com menor amplitude.

Os homens e as mulheres em níveis hierárquicos superiores têm remunerações mais elevadas do que colaboradores em posições intermédias e mais baixas. Porém, dado ser menos provável as mulheres alcançarem as posições de topo, parte do diferencial da remuneração existente explica-se pela segregação do trabalho. Os coeficientes são positivos e altamente significativos. Contudo, a propensão é mais elevada para os homens do que para as mulheres, contribuindo para o aumento da amplitude do diferencial, nestas posições mais elevadas.

As filiais de empresas estrangeiras remuneram, quer as mulheres quer os homens, com remunerações mais elevadas do que as empresas nacionais. Confirmam-se os resultados de Aitkens *et al.* (1996), quanto ao diferencial de remuneração entre homens e mulheres, relativamente às filiais de empresas estrangeiras e às empresas nacionais. Assim, não se pode rejeitar a hipótese 1b de que o diferencial está positivamente relacionado com as empresas nacionais. A rendibilidade das empresas afecta de forma distinta as determinantes da remuneração de homens e mulheres. Para os homens, o coeficiente do modelo, é significativamente diferente de zero. Assim, quanto maior a rendibilidade das empresas, maior a remuneração dos homens, e conseqüente aumento do diferencial de remuneração entre homens e mulheres, ou seja verifica-se, parcialmente, a nossa hipótese 1c.

A hipótese 3a de baixos níveis de remuneração nas áreas e sectores com maior representação de mulheres não se pode ser aceitar. Verifica-se que a dispersão ao longo das áreas funcionais, entre homens e mulheres dentro das empresas, não tem impacte nas políticas de remuneração. Também, nessas empresa, com maior representação de mulheres, não se encontra um "tecto de vidro" mais ténuo. Mesmo nesses sectores com maior representação de mulheres, caso da educação, saúde e

do comércio em geral, a maioria dos lugares de topo (e melhor remunerados) são ocupados por homens. O sector de actividade não tem influência nas determinantes da remuneração entre homens e mulheres. Considerando a proporção de mulheres em cada um dos sectores e os resultados da estimação 1, rejeita-se a hipótese 3b de que quanto maior a proporção das mulheres em sectores da actividade, mais baixo é a remuneração para homens e mulheres. O quadro 1 resume e apresenta as hipóteses formuladas e os resultados obtidos.

Quadro 1 – Hipóteses e Resultados

	Esperado	Resultado
A U M E N T O	Antiguidade	n. d.
	Rendibilidade	Rendibilidade
	Crescimento	n. d.
	Empresas Nacionais	n. d.
		Dimensão
D I M I N U I Ç Ã O	Dimensão	
	Educação	Educação
	Início de Carreira	Início de Carreira

Comparação com as Determinantes da Remuneração Variável

A evidência empírica nas determinantes da remuneração anual garantida entre géneros pode, ou não, ser a mesma para explicar a remuneração variável. Uma forma para compreender se essas determinantes são comparáveis às da remuneração anual garantida é estimar o mesmo modelo empírico, mas considerando como variável dependente a remuneração variável, sob duas formas: uma, considerando a remuneração variável nominal, com utilização de um modelo *Tobit* para calcular as determinantes do montante da remuneração variável; a outra, através de um modelo *Probit*, utilizando uma variável *dummy* explicativa da decisão de pagar ou não, remuneração variável.

Tabela 5 – Estimação dos Modelos das Determinantes da Remuneração Variável

Variável	Estimação 3				Estimação 4			
	HOMENS		MULHERES		HOMENS		MULHERES	
IDADE	16,73618	(37,547)	-42,03623	(104,445)	0,009772	(0,011)	0,17996	(0,013)
DIMENSÃO	1,920136	(1,300)	-0,313834	(1,81518)	-0,00034 ***	(0,001)	-0,0003 **	(0,000)
EDUCAÇÃO	1893,194	(1.306,384)	695,0352	(977,489)	-0,92925 ***	(0,193)	-0,4122 *	(0,220)
CRESCIMENTO	-1163,33	(941,735)	466,7871	(773,802)	-0,03355	(0,148)	-0,1735	(0,194)
NÍVEL	-7976,72 ***	(765,564)	-4756,252 ***	(1.169,185)	-0,33146 ***	(0,109)	-0,5168 ***	(0,160)
NACIONALIDADE	-20663,4 ***	(2.804,858)	-3520,687	(2.328,795)	-0,48218	(0,513)	-1,146	(1,039)
RENDIBILIDADE	13999,53 ***	(1.193,431)	10952,2 ***	(2.367,741)	-0,21758	(0,155)	0,0934	(0,211)
EXPERIÊNCIA	4,620661	(45,052)	73,94038	(90,986)	-0,05634 ***	(0,012)	-0,0266 *	(0,016)
SECTCOM	-3174,6 *	(1.892,5780)	-1380,874	(2.626,627)	-1,15426 ***	(0,119)	0,23457	(0,228)
SECTSERV	-1418587	(1.065,4200)	-4469,724 **	(2.168,730)	-0,27905	(0,203)	0,18812	(0,224)
FGFIN	-3688,12 **	(1.460,0640)	-1010,257	(1.398,112)	-1,00115 **	(0,482)		
FGOUTRAS	606,9496	(880,4342)	722,3985	(1.300,702)	-0,73794	(0,453)		
FGTECN	-543,012	(712,9832)	-3605,709 ***	(1.317,909)	-0,56726	(0,455)		
FGCOM					-1,06452 **	(0,451)		
C	4439,394	(3.343,95)	767,4346	(10.311,07)	3,673762 ***	(0,869)	1,42683	(1,016)
R-quadrado		0,78541		0,622058				
R-quadrado ajustado		0,779928		0,568611				
S.E. de regressão		3560,565		4131,079		0,245685		0,235714
Soma dos quadrados dos resíduos		6,95E+09		1,69E+09		1629744		6556231
Log likelihood		-5396,667		-1102,827		-4950646		-1876591
Média log likelihood		-9,585554		-9,673921		-0,182344		-0,157564
Número de obs. não censuradas		563		114				
Média da variável dependente		4171,461		6054,324		0,207366		0,095718
Critério informativo de Akaike		19,22439		19,611		0,375738		0,3336
Critério de Schwarz		19,33985		19,97103		0,408371		0,380543
Número de observações totais		563		114		2715		1191

Significado das variáveis, ver tabela I.

Valores de Erros Padrão estão entre parêntesis. Nível de significância até ao qual a hipótese nula é rejeitada: ***, 1%; **, 5%; *, 10%.

Estimação 3 calculada com modelo Tobit estimado por máxima verosimilhança. Estimação 4 calculada com modelo Probit models estimado por máxima verosimilhança. Cálculos efectuados com recurso ao software econométrico Eviews 5.1

As variáveis de referência, não incluídas nas estimações 3 e 4 são SECTIND e FGRECHUM

Fonte: Elaboração própria dos autores

Notas: Significado das variáveis, ver tabela I. Valores de Erros Padrão estão entre parêntesis. Nível de significância até ao qual a hipótese nula é rejeitada: ***, 1%; **, 5%; *, 10%. Estimação 3 calculada com modelo *Tobit* estimado por máxima verosimilhança. Estimação 4 calculada com modelo *Probit* estimado por máxima verosimilhança. Cálculos efectuados com recurso ao software econométrico Eviews 5.1. As variáveis de referência, não incluídas nas estimações 3 e 4 são SECTIND e FGRECHUM.

Nos dados da tabela 5, a estimacão 3 permite comparar as determinantes da remuneraçao variavel para homens e mulheres, e a estimacão 4 fornece resultados para a compreensao das determinantes que estao subjacentes a decisao de usar ou não remuneraçao variavel.

A estimacão 3 (o modelo *Tobit*), onde a variavel dependente é a remuneraçao variavel, apresenta um padrao de resultados semelhante para homens e mulheres, o que significa que as empresas utilizam as mesmas determinantes na definicão dos montantes da remuneraçao variavel. Quer os homens quer as mulheres, na indústria, têm remuneraçao inferior à dos outros sectores de actividade porém, relativamente à remuneraçao variavel, os resultados mostram que as mulheres no sector da indústria têm remuneraçao inferior à dos outros sectores, ao passo que para os homens se verifica o oposto: é na indústria que recebem maiores montantes de remuneraçao variavel. A estimacão 4 (o modelo *Probit*) mostra que as determinantes que influenciam a decisao para a atribuicão de remuneraçao variavel são as mesmas para ambos os generos. Para homens e mulheres, os coeficientes estimados são estatisticamente significativos para as mesmas variáveis, com uma excepçao: o sector da actividade não é significativo para mulheres, ao passo que os homens, na indústria, apresentam uma maior probabilidade de receberem remuneraçao variavel do que em outros sectores da actividade. O quadro 2 apresenta uma mais fácil visualizaçao desses resultados.

Quadro 2 – Remuneração e Variáveis Explicativas

VARIÁVEIS	Dimensão		Nível Funcional		Área Funcional		Nível de Educação		Idade		Antiguidade		Crescimento das Vendas		Rendibilidade das Vendas		Sector de Actividade		Titularidade Capital			
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
Positiva			↑					↑														
	↑			↑	Com	C. Atend		↑		↑	↑								Dist			
Variável de Referência					Adm Geral & Quali														Fin & Telecom	Multinacional		
Negativa		↓			C. Atend.									↓	↓	↓			Autom Quim	Quim Autom	Nac	Nac
					IT	Com																

Figuras e letras a negro - Valores estatisticamente significativos

Modelos Tobit estimados por máxima verossimilhança, com recurso ao software econométrico Eviews 5.1.

Sentido das setas indica alargamento ou estreitamento do diferencial salarial entre homens e mulheres por variável em análise

As variáveis de referência, não incluídas na estimação 1, são FADMGER, FQUAL, SFIN e STELEC; na estimação 2 são SECTIND e FGRECHUM



Fonte: Elaboração própria dos autores

Notas: Figuras e letras a negro - valores estatisticamente significativos; Figuras e letras a branco - valores estatisticamente não significativos. Modelos *Tobit* estimados por máxima verossimilhança, com recurso ao software econométrico *Eviews* 5.1. Sentido das setas indica alargamento ou estreitamento do diferencial salarial entre homens e mulheres por variável em análise. As variáveis de referência, não incluídas na estimação 1, são FADMGER, FQUAL, SFIN e STELEC; na estimação 2 são SECTIND e FGRECHUM.

CONCLUSÕES

Este artigo considera as determinantes da remuneração entre homens e mulheres no meio empresarial. O objectivo principal do estudo é examinar as determinantes do diferencial de remuneração entre homens e mulheres. Procurou-se compreender qual o impacto das variações relativas aos locais de trabalho e de actividade, bem como algumas características individuais, sobre as remunerações de homens e mulheres. Ao mesmo tempo, consideraram-se outras variáveis tais como a dimensão da empresa, desempenho da empresa, sector de actividade, nível funcional, área da função e titularidade do capital.

Contrariamente a outros estudos, os resultados obtidos, em termos gerais, não suportam, quer a existência de um visível diferencial de remuneração, quer a utilização de diferentes determinantes na definição das políticas de remuneração entre homens e mulheres. Também, não se confirma que aqueles que trabalham com mulheres têm remuneração inferior. Um significativo número de mulheres consegue ocupações tradicionalmente executadas por homens. A fraca representação das mulheres nas posições de topo e sua forte presença em áreas administrativas e de serviços, que apresentam baixas remunerações, são factores chaves em explicar a existência do “tecto de vidro.” Os responsáveis das empresas terão de se consciencializarem para compreenderem a extensão que a segregação e a discriminação ocupam nas suas organizações e quais as acções para as anularem.

Numa perspectiva de médio prazo, em que os homens assumam a sua condição de “pais,” espera-se que as famílias consigam mais facilmente conjugar trabalho e responsabilidades entre os seus membros. Mede qualquer forma, com base nos resultados obtidos, o facto de as mulheres assumirem essas actividades extra trabalho não parecer ter um impacto significativamente negativo nos seus níveis de remuneração. O facto de a amostra apenas incluir o universo empresarial com mais de cem empregados, não incluindo o sector público é uma das principais explicações para estes resultados.

Os resultados mostram que as mulheres não conseguiram, ainda, quebrar o “tecto de vidro.” Detêm uma fraca representação nas posições de topo, nomeadamente nas empresas onde as posições intermédias e de topo são ocupadas maioritariamente por homens. Embora não se verifique um diferencial significativo de remuneração entre homens e mulheres, confirma-se a existência de segregação entre géneros no local de trabalho. As empresas remunerando de igual forma o investimento em capital humano, “empurram” as mulheres para níveis de remuneração relativos mais baixos, criando segregação.

Relativamente à existência de remuneração variável, verifica-se que é mais frequente entre os colaboradores nas funções de topo e intermédias do que nas posições inferiores. Ora, dado que as mulheres não têm representatividade significativa nos lugares mais elevados da hierarquia, conduz a que, “naturalmente” não tenha acesso a essa parte do *mix* da remuneração.

De referir que o progressivo avanço das mulheres nos níveis educacionais e na senioridade funcional contribuiu para a diminuição da amplitude do diferencial de remuneração entre homens e mulheres. Ultrapassando as dificuldades das redes de conhecimento e de influência, tão características dos mercados internos de trabalho, as mulheres poderão rapidamente transformar esta fraqueza de integração e consolidação no mercado, como uma das variáveis para ultrapassar o fenómeno de segregação. Relativamente a essa situação, refira-se que com o crescente envolvimento dos homens nas actividades extra trabalho (leia-se domésticas e de acompanhamento dos filhos) ficará mais acessível às mulheres o acesso a actividades de *lobbying*. Quer a sociedade quer a empresa ainda têm muitas etapas a percorrer para reduzirem a segregação que conduz a situações de discriminação salarial, permitindo que as mulheres alcancem as mesmas posições de topo e tenham as mesmas oportunidades de desafiá-las. Fazendo isto, o estilhaçar do “tecto de vidro” transformar-se-á numa realidade.

Claramente, é necessário mais investigação para melhor se compreender o efeito do género sobre a remuneração ou, compreender *ex-ante* os fundamentos da tomada de decisão dos níveis de remuneração entre homens e mulheres.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AITKENS, B., A. Harrison e R. Lipsey. “Wages and Foreign Ownership: A comparative study of Mexico, Venezuela and the United States”. **Journal of International Economics**, 1996. v. 40, p. 345-371.
- AMUEDO-DORANTES, C. e S. de la Rica. “The Role of Segregation and Pay Structure on the Gender Wage Gap: Evidence from Matched Employer-Employee Data for Spain”. **IZA Discussion Paper**, 2005. n. 1742.
- APPOLD, S. J., S. SIENGTHAI e J. D. KASARDA. “The Employment of Women Managers and Professionals in an Emerging Economy: Gender Inequality as an Organizational Practice”. **Administrative Science Quarterly**, 1998. v. 43, n. 3, p. 538-565.
- ARULAMPALAM, W., A. L. BOOTH e M. Bryan. “Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wages distribution”. **Industrial and Labor Relation Review**, 2007 v. 60, n. 2, p. 163-186.
- ASHFORD, S. J., N. ROTHBARD, S. PIDERIT e J. DUTTON. “Out on a Limb: The Role of Context and Impression Management in Selling Gender-Equity Issues”. **Administrative Science Quarterly**, 1998. v. 43, p. 23-57.
- BAKER, Michael, B. DWAYNE, A. DESAULNIERS e M. GRANT. **The Distribution of the Male/Female Earnings Differential, 1970-1990**. *Canadian Journal of Economics*, 1995. v. 28, n. 3, p. 479-500.
- BECKER, G. S. **The economics of discrimination**, University of Chicago Press, Chicago, 1957.
- Bertrand, M. e K. Hallock. The Gender Gap in Top Corporate Jobs. **Industrial and Labor Relations Review**, 2001 n. 55, p. 3-21. ano
- BLANCHFLOWER, D. G., A. OSWALD e P. SANFEY. “Wages, Profits, and Rent- Sharing”. **Quarterly Journal of Economics**, 1996. v. 111, n. 1, p. 227-251.

BLAU, F. e M. FERBER. **The economics of women, men and work**, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1986.

BROWN, CHARLES, e J. MEDOFF. "The Employer Size-Wage Effect". **Journal of Political Economy**, 1989, v. 97, n. 5, p. 1027-1059.

CHEVALIER, A. **Education, Occupation and Career Expectations: Determinants of the Gender Pay Gap for UK Graduates**. Center for the Economics of Education, London School of Economics, 2006.

CROMPTON, R., G. JONES. **White Collar Proletariat, Deskilling and Gender in Clerical Work**, London, Macmillan Press, 1984.

DE LA RICA, S., J. DOLADO, e V. LIORENS. **Ceiling and Floors: Gender Wage Gaps by Education in Spain**. IZA DP n. 1483, Bonn, Germany, 2005

DOLTON, P.J. e M. P. KIDD. "Job Changes, Occupational Mobility and Human Capital Acquisition: An Empirical Analysis". **Bulletin of Economic Research**, 1998. v. 50, n. 4, p. 265-95.

DUARTE C., J. ESPERANÇA e J. CURTO. "Determinantes da Remuneração Variável nas Empresas Portuguesas". **Revista Alcance – UNIVALI**, 2006. v. 13, n. 3, p.329-353.

_____. "Determinantes da Remuneração nas Empresas Portuguesas". **Revista Luso Brasileira de Gestão**, 2007 v. 6, n. 3, p. 62-80.

GIBBONS, R. e L. KATZ. "Does Unmeasured Ability Explain Inter-Industry Wage Differentials?" **Review of Economic Studies**, 1992. v. 59, n. 3, p. 515-535.

GNEEZY, U., M. NIEDERLE e A. RUSTICHINI. "Performance in Competitive Environments: Gender Differences". **Quarterly Journal of Economics**, 2003. v. 118, n. 3, p. 1049 - 1074.

GRADDY, K. e L. PISTAFERRI. "Wage Differences by Gender: Evidence from Recently Graduated MBAs". **Oxford Bulletin of Economics and Statistics**, 2000. v. 62, p. 837–854.

GUNDERSON, M. "Women and the Canadian Labour Market: Transitions Towards the Future". **Statistics Canada**, 1998. Catalogue n. 96.

HUFFMAN, M. L. e S. C. VELASCO. "When More is Less: Sex Composition, Organizations and Earnings in U. S. Firms". **Work and Occupations**, 1997. v. 24, p. 214–244.

IBARRA, H. "Personal Networks of Women and Minorities in Management: A Conceptual Framework". **Academy of Management. The Academy of Management Review**, 1993. v. 18, n. 1, p. 56-87.

JACOBS, J. A. "Women's Entry into Management: Trends in Earnings, Authority and Values among Salaried Managers". **Administrative Science Quarterly**, 1992 v. 37, n.2, p. 282-301.

KIBER, B. F. e M. C. SANTOS. "Human Capital and Earnings in Portugal". **Economics of Education Review**, 1991. v. 10, n. 3, p. 187-203.

KRAUSE, M. e THOMAS L. **On-the-Job Search and the Cyclical Dynamics of the Labor Market**. Johns Hopkins University, department of Economics WP # 504, 2004.

KRAUSE, D. "Profit Sharing and Productivity: Microeconomic Evidence from the United States". **Economic Journal**, 1992. v. 102, p. 24–36.

LAVINAS, L. e NICOLL, M. "Atividade e Vulnerabilidade: Quais os Arranjos Familiares em Risco". **Dados – Revista de Ciências Sociais**, 2006. v. 49, n. 1, p. 67–97.

LISSENBURGH, S. **Gender Discrimination in the Labour Market**. Policy Studies Institute, RP 3, London, 2000.

NEUMARK, D. "Sex Discrimination and Women's Labour Market Interruptions". **NBER Working Paper**, 1993. n. 4260.

NEAHEY F, S. DENCH e L. THOMSON. "Monitoring Progress Towards Pay Equality". **EOC Research Discussion Series**, 2003 ISBN 1 84206 052 X.

ORTÍN-ÁNGEL, P. e V. SALAS-FUMÁS. "Agency-Theory and Internal-Labor-Market Explanations of Bonus Payments: Empirical Evidence from Spanish Firms", *Journal of Economics and Management Strategy*, 1998. v. 7, n. 4, p. 573-613.

PFEFFER, J. e A. Davis-Blake. "The Effect of the Proportion of Women on Salaries: The Case of College Administrators". **Administrative Science Quarterly**, 1987. v. 32, p. 1-24.

REILLY, K.T. e T.S. WIRJANTO. "Does More Mean Less? The Male/Female Wage Gap a Proportion of Females at the Establishment Level". **Canadian Journal of Economics**, 1999. v. 32, n. 4, p. 906- 929.

RIBEIRO, A. L. e M. M. HILL. "Insuficiências do modelo de Capital Humano na Explicação das Diferenças Salariais entre Géneros: um Estudo de Caso". *Dinâmia*, **Working Paper 96/05**, 1996.

YURTOGLU, B. e C. ZULEHNER. "The Gender Gap in Top Corporate Jobs Is Still There". Paper available at <<http://homepage.univie.ac.at/Christine.Zulehner/ceo.pdf>>, accessed in 26 Nov. 2006.

Agradecimentos

Os autores agradecem o apoio financeiro da FCT (Fundação para a Ciência e a Tecnologia- Referência de Projecto: PTDC/GES/72859/2006). Os nossos especiais agradecimentos aos comentários e sugestões de melhoria de Shawn Carraher, e de Jean-François Hennart.