

**INSUFICIÊNCIAS DO MODELO DE
CAPITAL HUMANO NA EXPLICAÇÃO
DAS DIFERENÇAS SALARIAIS ENTRE
GÊNEROS: UM ESTUDO DE CASO**

Ana Luísa Ribeiro
Manuela Magalhães Hill

Outubro 1996

WP nº 1996/05

DOCUMENTO DE TRABALHO

WORKING PAPER





INSUFICIÊNCIAS DO MODELO DE CAPITAL HUMANO NA EXPLICAÇÃO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS ENTRE GÉNEROS: UM ESTUDO DE CASO

Ana Luisa Ribeiro & Manuela Magalhães Hill

WP nº 96/05
Outubro 1996

Índice

Introdução	1
1. Explicando as diferenças salariais entre géneros: duas teorias.....	2
1.1. A teoria do capital humano	2
1.2. A abordagem interdisciplinar	5
1.3. Alguns estudos empíricos em Portugal	8
2. Medindo a discriminação salarial entre géneros	10
3. Um estudo de caso no sector dos restaurantes e hotéis	15
3.1. O modelo do capital humano	17
3.2. O modelo da segregação ocupacional	22
3.3. O modelo do valor comparável	26
4. Conclusão	31
Bibliografia	32
ANEXO	36

Resumo

As desigualdades salariais entre os sexos têm sido alvo, nos últimos trinta anos, de considerável atenção por parte dos cientistas sociais, com especial destaque para os economistas e sociólogos. São apresentadas duas perspectivas teóricas distintas de abordagem deste fenómeno: a teoria do capital humano, filiada no paradigma neoclássico e a abordagem interdisciplinar. São sublinhados os pontos de discórdia entre as duas abordagens, e discutidas as suas potencialidades na explicação do *gap* salarial entre géneros.

Tendo por base este enquadramento teórico, apresentamos algumas das metodologias empíricas usadas para decompor e explicar o fosso das desigualdades salariais, assim como os processos de ajustamento dessas metodologias à medição da discriminação. Seguidamente são testadas algumas destas metodologias em dois subsectores específicos. Várias análises de regressão são efectuadas no sentido de decompor a diferença observada entre o salário médio masculino e o feminino. Os resultados sugerem que 76% do total da diferença observada pode ser atribuída a discriminação. A inclusão da composição sexual das profissões neste modelo revelou-se pertinente, uma vez que as variações positivas na percentagem de mulheres existentes em cada profissão, correspondem diminuições no salário médio horário tanto dos homens como das mulheres. Este facto indicia a existência de um outro tipo de discriminação, originária na segregação sexual das profissões. Por último, as variáveis caracterizadoras dos sectores de actividade são adicionadas ao modelo, o que permitiu um aumento significativo da percentagem de variância explicada dos salários, tanto no caso feminino como no masculino. Esta conclusão abre portas à análise do *trabalho de valor igual ou comparável*, em que a discriminação é definida tomando como base as comparações entre empregos, empresas e sectores radicalmente diferentes.



Abstract

Male-female wage differential has focused increased attention of social scientists in the past thirty years. Two alternative explanations of this phenomenon are presented: human capital theory and a more interdisciplinary approach. Conflicting arguments of these two perspectives are stressed and their capacity to explain the gender wage gap analysed.

Some methods for computing the earnings gap are presented, as well as their adaptation to estimating the magnitude of the discrimination. These methods are empirically tested in two different sectors. Several regressions are estimated in order to decompose the overall gender wage gap. Results suggest that 76% of the overall male-female wage differential can be attributed to discrimination. The addition of an independent variable measuring the proportion of workers in an occupation who are women was justified. In fact, both women's and men's salaries declined whenever there was an increase in the proportion of women in an occupation. This indicates the presence of another kind of discrimination, resulting from the occupational sex segregation of jobs and occupations.

Finally, industry control variables were added to the model. Results indicate that industry control variables are a statistically important determinant of earnings. These findings highlight the importance of comparable worth analysis, in which discrimination is defined in the bases of comparisons between radically different jobs, establishments and occupation

Nota

Este documento tem por base o trabalho desenvolvido no âmbito de uma dissertação de mestrado em Políticas e Gestão de Recursos Humanos do ISCTE¹, e de uma comunicação apresentada no **III Congresso Anual da Sociedade Portuguesa de Estatística**, Guimarães, 26 a 28 de Junho de 1995.

¹) Ribeiro, A.L.(1995). *Diferenças salariais entre os sexos: Da desigualdade à discriminação .Um estudo de caso no sector dos restaurantes e hotéis*. Dissertação de tese de Mestrado em Políticas e Gestão de Recursos Humanos. ISCTE.

Introdução

Os dados estatísticos divulgados e as comparações internacionais no que respeita a desigualdades salariais entre os géneros (v. Blau et al., 1986, Elliot, 1991 e Giddens, 1992) parecem demonstrar a *universalidade* deste fenómeno. Em Portugal, as remunerações médias mensais de base do sexo feminino representavam, em 1992, 75,7% das masculinas (MESS, 1993), contra 76,7% em 1989, o que significa, ao longo desses quatro anos, um progressivo alargamento do fosso salarial existente entre os dois géneros.

Contudo, e apesar do fenómeno apresentar contornos transversais, o estudo das diferenças salariais entre os géneros caracteriza-se pela controvérsia e falta de consenso (McConnel e Bree, 1986). As explicações avançadas para o surgimento e persistência das desigualdades salariais entre homens e mulheres divergem, assim como as matrizes teóricas em que se fundam. Mais, se para alguns a discriminação é um facto indiscutível (McConnel e Bree, 1986) e comumente aceite, para outros não passa de uma hipótese não confirmada (Polacheck e Sibert, 1993).

As teorias desenvolvidas para explicar a formação e diferenciação dos salários serviram de guia a um vasto corpo de pesquisa empírica que se apoiou no desenvolvimento de metodologias empíricas apropriadas. Após a apresentação sumária de umas e de outras, centraremos a nossa análise no estudo de caso que desenvolvemos no sector dos restaurantes e hotéis.

1. Explicando as diferenças salariais entre géneros: duas teorias

1.1. A teoria do capital humano

O paradigma neoclássico inspirou numerosos modelos, ditos ortodoxos, que permitem abordar o tema em estudo, entre os quais se destaca a *teoria do capital humano*. Na verdade, até há bem pouco tempo, esta teoria tinha uma posição hegemónica na explicação do desnível salarial existente entre os dois sexos, e muita da pesquisa científica que se tem feito neste domínio tem sido, implícita ou explicitamente, nela baseada.

Sendo os modelos apresentados por Becker (1964) e Mincer (1974), de raiz neoclássica, eles aceitam a determinação concorrencial dos salários num mercado que funciona num regime perfeitamente livre. O salário de um trabalhador é igual ao produto marginal do seu trabalho, logo, os trabalhadores recebem a remuneração equivalente ao valor da sua contribuição económica para a empresa.

Sem pôr em causa o núcleo duro do paradigma teórico neoclássico, Becker (1964), chama a atenção para a crescente importância que assume o nível educacional do trabalhador na determinação do seu salário. A educação passa a ser entendida como um investimento, na medida em que a sua acumulação permite ao trabalhador aumentar a sua capacidade produtiva, maximizando desta forma os seus rendimentos ao longo da sua vida laboral. Por outro lado, a formulação daquele conceito permite ao célebre economista americano, explicar outro fenómeno que é central para a nossa análise: as diferenças de remuneração que existem entre os trabalhadores e que são entendidas como investimentos diferentes no seu capital humano.

Polacheck e Sibert (1993:19) resumem a explicação que a teoria do capital humano dá dos salários da seguinte forma : "*A teoria do capital humano explica os rendimentos em função das competências mobilizadas nos empregos e adquiridas, quer na escola, quer no posto de trabalho. O ponto fulcral deste raciocínio é de que existe, no momento presente, um sacrifício ou custo nos rendimentos, com vista a um benefício no futuro. É isto que define um investimento.*"

A abordagem de Becker (1964) ao problema das diferenças de remuneração entre os trabalhadores, faz-se alargando o conceito de *compensação das diferenças*, avançado pelos autores da escola neoclássica, segundo o qual há empregos que oferecem determinado tipo de vantagens

em relação a outros, o que vai condicionar as escolhas profissionais dos sujeitos (Plassard e Tahar, 1990).

Explorando ainda o conceito de *compensação das diferenças*, Zellner (1975) avança hipóteses específicas para a explicação das diferenças salariais entre homens e mulheres. A autora sugere que as mulheres optam por empregos com salários inicialmente mais altos porque pensam vir a interromper a sua carreira quando tiverem filhos. Polachek (1979, in England et al., 1988) acrescenta que a opção por determinados tipos de emprego deriva do menor índice de depreciação do capital humano que estes implicam quando dessa interrupção, assim como da opção por condições de trabalho menos penosas. Então, no caso específico das mulheres, haveria determinado tipo de vantagens nos empregos que elas ocupam que compensariam os seus salários mais baixos. Esta linha argumentativa enfatiza o facto de os empregos que oferecem mais formação no posto de trabalho serem, simultaneamente, os empregos que têm os salários inicialmente mais baixos. Se os homens optam por estes, as mulheres, mesmo que tenham o mesmo nível de educação de base, são mais atraídas por empregos que oferecem salários inicialmente mais elevados, embora a taxa de crescimento desse salário seja posteriormente mais baixa. Isto sucede porque os homens planeiam trabalhar durante mais tempo e portanto escolhem empregos em que beneficiem com esses ganhos em experiência o que conduz, naturalmente, à feminização e masculinização dos empregos e dos sectores. Por outro lado, os autores filiados nesta corrente também vêem defendendo a ideia de que o estado civil, o ciclo de vida e as características familiares influenciam as diferenças salariais entre homens e mulheres (Polachek e Siebert, 1993).

Relativamente ao problema da discriminação, este conceito assumiu, ao longo do tempo, dimensões diferentes dentro desta corrente teórica. Na verdade, e embora Becker tenha lançado os fundamentos da análise neoclássica para a discriminação com base no sexo e na raça, o sentido e o lugar da discriminação na teoria de Becker divergem, embora tenham uma raiz comum, do actualmente aceite e usado pelos autores filiados naquela corrente.

Para Becker, a discriminação resultava dos preconceitos em relação a determinadas pessoas por causa de determinadas características não relacionadas com aspectos intrínsecos da produtividade (Goldin, 1990:88)².

²) Nestes termos, para Becker, a discriminação pode acontecer como resultado dos preconceitos pessoais, ora da entidade patronal, ora dos colegas de trabalho, ou ainda dos consumidores, contra o sexo feminino; o que pode levar os primeiros a só aceitarem a contratação de mulheres mediante reduções substanciais do seu ordenado, os segundos a não aceitarem um salário igual ao das suas colegas para o mesmo trabalho e, finalmente, os terceiros a só aceitarem comprar produtos confeccionados por mulheres a preços reduzidos (Madden, 1985)

Posteriormente, o conceito de discriminação assume um significado diferente do inicialmente previsto por Becker. Nesta perspectiva, e partindo do conceito alargado de compensação das diferenças que Becker introduziu, as diferenças salariais existentes entre os dois sexos são explicadas reafirmando o que a teoria neoclássica já tinha dito sobre o produto marginal do trabalho; ou seja, avança a hipótese de se verificarem desníveis de produtividade entre os homens e as mulheres que possam justificar o fosso encontrado entre os níveis de remuneração dos dois sexos. Estes desníveis resultam dos investimentos em formação que, por sua vez, também são distintos para os homens e para as mulheres. Apenas o que restasse, ou seja, a percentagem (ou a totalidade) das desigualdades salariais que não fosse explicada pelas diferenças de produtividade entre os dois sexos, poderia ser considerada como resultando de acções discriminatórias³.

Ora, esta hipótese teórica levanta um leque variado de problemas, entre os quais se destaca a dificuldade de medir a produtividade, uma vez que há muitos factores que a influenciam (Madden, 1985), como sejam: a tecnologia de produção, as preferências dos consumidores e as características inferidas pelos empregadores.

É para contornar este problema que os seguidores da teoria do capital humano procuram medir a produtividade indirectamente, ou seja, partem do princípio que as diferenças de produtividade são reflectidas pelas diferenças no *stock* de capital humano. Daqui se depreende que os autores que seguem este caminho, dão como provada a relação entre a produtividade do trabalhador e as variáveis do capital-humano usadas para a medir (USEEOC, 1981), o que tem sido posto em causa por alguma pesquisa empírica (Medoff e Abraham, 1980 in USEEOC 1981).

Dois dos trabalhos que apresentam resultados mais consistentes com aquela hipótese teórica foram levados a cabo por Mincer e Polachek (1974) e por Corcoran e Duncan (1979)⁴. Em ambos os casos os autores conseguem dar conta de cerca de 40% das diferenças salariais existentes entre homens e mulheres. O que resta das diferenças salariais, o que não se explica, é atribuído às

³) Hoje em dia, os economistas seguidores desta corrente, têm ainda procurado distinguir entre discriminação *do lado da procura de trabalho*, que existe quando as mulheres recebem salários mais baixos que os homens, embora tenham características potenciadoras de produtividade iguais aos seus colegas do sexo masculino; e *discriminação do lado da oferta de trabalho*, ou discriminação pré-mercado de trabalho e que se relaciona com a família, factores de socialização e educação. Esta última está relacionada com diferenças nos gostos entre homens e mulheres, com a especialização familiar a que as mulheres se dedicam quando do nascimento dos filhos e com expectativas de discriminação futura (Elliot, 1991 e Polacheck e Sibert, 1993). Então, quando dizemos que só a percentagem das diferenças salariais que não fosse explicada por diferenças de produtividade entre os sexos pode ser considerada discriminação, pode-se concluir que nos estamos a referir à *discriminação existente no mercado de trabalho*, que é a que estes autores pretendem verificar, e não discriminação pré-mercado de trabalho.

⁴) Baseamo-nos aqui na revisão que é feita destes trabalhos empíricos pela USEEOC (1981), por Madden (1985). Ambos os trabalhos se centram na população norte-americana.

imperfeições de funcionamento do mercado de trabalho (que inclui obviamente práticas discriminatórias).

Os autores que têm passado em revista os trabalhos que procuram ser um teste puro à abordagem do capital humano (USEEOC, 1981 e Madden, 1985) mostram que a percentagem explicada varia entre 0% e 20%.

1.2. A abordagem interdisciplinar

Desenvolveram-se no seio da disciplina económica abordagens que se apresentam como alternativas às chamadas teorias ortodoxas que têm como base o paradigma neoclássico. Essas teorias, surgidas na segunda metade deste século, partem exactamente de críticas severas aos pressupostos daquele paradigma, nomeadamente o da homogeneidade e plena mobilidade do trabalho, o da atomicidade e independência da oferta e da procura de trabalho e finalmente, o da transparência do mercado (v. Rodrigues, 1988). A abordagem institucionalista também tem sido chamada de abordagem interdisciplinar (v. Madden, 1985), uma vez que pretende integrar na análise económica não só a sociologia, mas também outras ciências sociais como a história e a psicologia. A abordagem dominante dentro desta corrente deriva das chamadas teorias da segmentação (Madden, 1985).

O traço comum a estas teorias é que todas elas apresentam as regras, as convenções e as práticas sociais como fazendo parte dos instrumentos de regulação do mercado de trabalho e, como desempenhando um papel importante - para alguns autores, porventura, o mais importante de todos - na determinação dos salários.

O principais constrangimentos institucionais ao funcionamento do mercado de trabalho apresentados pela corrente intitucionalista (USEEOC,1981) são: os mercados internos de trabalho, os acordos sindicais e a segmentação do mercado de trabalho em grupos não competidores. Estes três fenómenos, menosprezados pelo paradigma neoclássico, vão transformar a visão dos economistas sobre o mercado de trabalho.

Qual é então a natureza da ruptura que se processa entre as duas abordagens? As divergências entre a abordagem neoclássica e institucionalista não estão tanto no reconhecimento da existência de imperfeições no mercado, que os teóricos da primeira corrente também admitem

existir, mas na *importância* que assumem e na natureza sistemática com que os teóricos da segunda corrente as veem, como o resultado lógico do seu funcionamento, que se encontra mediado por numerosos fenómenos de cariz institucional (USEEOC, 1981:51).

Em primeiro lugar, os salários para a teoria institucionalista não são resultado do ajustamento entre a oferta e a procura de trabalho, visto existirem factores institucionais que têm uma acção mediadora. O salário não é visto como o resultado da produtividade marginal do trabalho, nem reflecte obrigatoriamente o valor da contribuição económica do trabalhador para determinada empresa. Ele deve ser entendido como o resultado da confluência de diversas forças de natureza institucional, como por exemplo, os sindicatos, mas também de natureza tecnológica e humana (stock de conhecimentos), entre outras.

Em segundo lugar, e decorrente daquela visão alternativa da formação dos salários, os teóricos institucionalistas referem a importância de outras formas de segmentação do mercado de trabalho, além das já referidas e que foram inicialmente apresentadas por Doeringer e Piore (1971). O que está agora em causa é a segmentação das próprias profissões e empregos apontadas por autores que vêm da Escola Institucionalista.

Em terceiro e último lugar, a abordagem institucionalista vem dar relevo ao conceito de segregação profissional e sectorial, a nosso ver de inegável valor analítico na explicação das diferenças salariais entre os dois sexos. A emergência deste conceito parte da constatação, amplamente verificada empiricamente, que as mulheres se encontram acantonadas em determinadas profissões, sectores e sub-sectores de actividade, assim como, em determinadas empresas. Então, a distribuição dos empregos entre os vários trabalhadores está longe de se fazer de forma homogénea, sendo exactamente aqui que reside a explicação para os baixos salários femininos e não nas características das mulheres trabalhadoras.

Eis-nos chegados ao principal vector da teoria institucionalista para a explicação das desigualdades salariais entre os sexos. É que, para muitos autores, o elo existente entre a segregação ocupacional e as desigualdades salariais é inegável e amplamente comprovado pelas pesquisas empíricas (England, 1981).

Voltando ao fenómeno da segregação sexual ocupacional, verifica-se que não existe consenso na literatura sobre as razões evocadas para explicar o seu aparecimento. De entre as razões evocadas para o surgimento daquele fenómeno destacam-se três (USEEOC, 1981) que são apresentadas, ora isolada ora combinadamente: a *teoria das escolhas individuais*, a *teoria da exclusão e das barreiras* e, finalmente, a *teoria da subvalorização do trabalho feminino*.

Sobre a primeira destas teorias já tivemos oportunidade de nos debruçar no ponto anterior.

Relativamente à *teoria da exclusão*, esta remete para a chamada hipótese de *crowding*⁵ e, afirma que existem barreiras institucionais que impedem as mulheres de entrar para as profissões dominadas pelos homens, como sejam acordos celebrados entre os empresários e os trabalhadores do sexo masculino. Há trabalho reservado aos elementos do sexo masculino e, como a procura de mulheres para estes empregos é muito escassa, elas são empurradas para profissões exclusivamente desempenhadas por trabalhadoras do sexo feminino. Consequentemente, aumenta a oferta nos empregos femininos o que provoca a descida dos salários das profissões femininas (Sorensen, 1989). Este modelo estabelece um elo entre a segregação sexual profissional, a discriminação, e as desigualdades salariais entre os sexos.

A terceira das explicações avançadas para a segregação das mulheres no mercado de trabalho é a subvalorização do trabalho por elas efectuado. Esta hipótese é defendida pelos chamados *teóricos do valor comparável*⁶ que trouxeram uma nova dimensão à interpretação das diferenças salariais entre os dois sexos. Para estes autores, as qualificações não são entendidas como um dado, mas como um construído, isto é, não são perfeitamente visíveis e objectivamente determinadas, como pretendiam a teoria do capital humano e a teoria funcionalista da estratificação social que a precedeu. Torna-se evidente a *dimensão social, histórica, conflitual e política na construção da qualificação*.

Estudos empíricos realizados na década de oitenta (Steinberg) procuraram demonstrar que há diferenças entre os perfís de competências mobilizadas pelos empregos tipicamente femininos e pelos tipicamente masculinos. Isto sucede pois, embora os níveis cognitivos e de formação requeridos sejam semelhantes, nos primeiros há maior apelo a competências sociais e verbais e, nos segundos, a competências manuais (1990:452). No entanto, os diferentes tipos de competências são valorizadas de forma muito desequilibrada pelos sistemas formais de análise e avaliação de funções. A autora defende que os pré-requisitos, tarefas e contexto associados aos trabalhos desempenhado por mulheres, resultam invisíveis nos sistemas tradicionais de hierarquização dos postos de trabalho sendo, por isso mesmo, remetidos para a sua base.

⁵) A hipótese aparece designada como *crowding* (v. Munford, 1989 e Sorensen, 1990) ou *overcrowding* (v. Madden 1985) , fazendo no entanto referência à mesma suposição teórica.

⁶) Embora na Europa o termo mais usado seja *trabalho de valor igual*, nos EUA e Canadá impôs-se o termo *trabalho de valor comparável*. A denominação dos autores com base nesta última terminologia está obviamente relacionada com a sua origem geográfica.

Quais são as consequências destas teorizações sobre o conceito de discriminação salarial? A USEEOC (1981:9), defende que existem dois tipos de discriminação salarial: o primeiro tipo existe quando um grupo de pessoas *recebe menos que outro grupo realizando o mesmo trabalho*, ou substancialmente o mesmo trabalho; o segundo tipo, é o que resulta da estrutura profissional segregacionista (que pode ser por sexo ou etnia) que existe numa determinada empresa, e implica que uma categoria de trabalhadores receba menos que outra categoria de trabalhadores pois, embora *não desenvolvam um trabalho igual*, este pode ser considerado *um trabalho de valor comparável* (para a entidade empregadora). Para provar, a existência de discriminação, como apontam numerosos estudos empíricos, há que certificar que a segregação resulta dos fenómenos de exclusão/barreiras ou de desvalorização do trabalho das mulheres.

Sorensen (1989) retoma o conceito de discriminação salarial da USEEOC (1981), conceito esse que sublinha o peso da estrutura ocupacional sexualmente segregacionista, e dá-lhe um âmbito mais alargado ao permitir comparações entre trabalhos, empresas e sectores diferentes, o que é aceite pelos peritos da C.E. (v. CEE, 1993).

1.3. Alguns estudos empíricos em Portugal

No que diz respeito ao caso português não existe um corpo substancial de pesquisa empírica nesta matéria. Os dados estatísticos permitem vislumbrar a dimensão do fosso salarial (numa acepção convencional)⁷ entre homens e mulheres, mas não nos permitem concluir nada acerca da discriminação que a mulher portuguesa enfrenta no mercado de trabalho. Para que isso seja possível é necessário proceder à decomposição das diferenças salariais em duas componentes: a que resulta da diferente produtividade dos trabalhadores; e a que não pode ser explicada por essas diferenças nos factores potenciadores da produtividade (componente não explicada). É exactamente isso que faz Vieira (1992). Este autor, realiza uma análise empírica usando uma amostra de 3944 trabalhadores⁸, respeitante à Ilha de São Miguel, nos Açores. Vieira, tenta fazer uma decomposição do *gap* salarial entre homens e mulheres segundo a abordagem primeiramente desenvolvida por Oaxaca (1973). Os resultados apontam que as diferenças nas dotações de factores

⁷) Entendida como diferentes retornos em iguais investimentos em capital humano.

⁸) Referente aos trabalhadores por conta de outrem.

entre os dois sexos apenas explicam entre 19% e 42% das diferenças salariais. A componente não explicada (atribuível a discriminação) é bastante maior, variando entre 58% e 81%.

Magalhães e Abecassis (1992) analisaram as remunerações provenientes dos Quadros de Pessoal do DEMESS, relativos ao ano de 1986, usando uma amostra de 27645 trabalhadores. As autoras procuraram determinar os custos de investimento no sistema de ensino e de formação assim como os benefícios daí retirados, na óptica do mercado de trabalho. Os resultados, obtidos através do método das funções salário, baseado na teoria do capital humano, revelam que enquanto 50% do logaritmo das remunerações das mulheres é explicado pelo número de horas de trabalho e pelas variáveis do capital humano, apenas 45% do logaritmo do salário dos trabalhadores do sexo masculino é explicado pelas mesmas variáveis. Estes resultados sugerem que as variáveis não controladas terão maior peso na determinação do salário masculino do que feminino, mas não nos dão pistas sobre a natureza desses factores. De qualquer forma, como as variáveis do capital humano têm maior peso na explicação dos salários femininos, existe um peso maior de possíveis variáveis *suspeitas*⁹, em termos de discriminação, neste caso pela positiva, na determinação do salário masculino.

Os trabalhos realizados sobre o peso da segregação ocupacional na determinação dos salários são ainda mais raros no nosso país, não tendo nós encontrado qualquer estimativa dos índices de segregação profissional total em Portugal. As dificuldades existentes com as fontes estatísticas não serão certamente alheias a este facto.

⁹) As variáveis são suspeitas no sentido em que poderão beneficiar um dos sexos.

2. Medindo a discriminação salarial entre géneros

Várias são as metodologias empíricas apresentadas na literatura para medir as diferenças salariais. Contudo, apenas alguns destes trabalhos centraram as suas preocupações na medição da percentagem do *gap* salarial entre os trabalhadores masculinos e femininos que pode ser atribuída a *discriminação*. Aqui encontramos o primeiro problema metodológico uma vez que, como descrito no ponto anterior, estamos longe de encontrar consenso relativamente ao que poderemos chamar discriminação. As metodologias que abordam o problema da discriminação salarial assentam basicamente em dois tipos de análises estatísticas: distribuição de frequências e análise de regressão múltipla. Nesta publicação limitar-nos-emos a analisar as metodologias que utilizam a técnica da regressão múltipla, por ser a mais utilizada. De entre estas, podemos destacar quatro metodologias distintas [USEEOC(1981), Madden (1985), Sorensen(1990) e Elliot(1991)]:

- 1) A primeira metodologia, talvez a mais conhecida pois foi estabelecida pelos teóricos do capital humano, consiste em construir funções-salário que apenas incluam variáveis caracterizadoras dos trabalhadores. Esta teoria sugere que salário reflecte as influências de um conjunto de características individuais dos trabalhadores, do mercado e da função desempenhada. As funções-salário são do tipo:

$$\log Y_i = b_0 + b_1 S_i + b_2 I_i + b_3 X_{1i} + b_4 X_{2i} + \dots + b_{n+2} X_{ni} + \varepsilon_i \quad (2.1)$$

em que $\log Y_i$ é o logaritmo do salário real para o trabalhador i , S_i é uma variável muda que toma o valor 0 ou 1 consoante o sexo do trabalhador, I_i é o número de anos de investimento em educação, X_{ji} ($j=1, \dots, n$) são um conjunto de variáveis destinadas a medir a produtividade do indivíduo i , também chamadas variáveis do capital humano, e ε_i é a variável aleatória residual que contém a parte do logaritmo dos salários que não é explicada pelas variáveis do modelo. Os coeficientes das variáveis explicativas medem o peso de cada uma das características dos trabalhadores no seu salário.

A variável muda S_i indicando o sexo do trabalhador permite que a função-salário estimada seja adaptada à medição das desigualdades salariais. O coeficiente $b_1 \neq 0$ indica se uma mulher, na ausência de qualquer investimento em capital humano e mantendo as outras variáveis constantes, auferir um salário inferior a um homem. Dizer que as outras variáveis permanecem constantes significa que têm mesmo nível de instrução, e as mesmas características em termos de variáveis de capital humano (por ex.: experiência, antiguidade na empresa, número de horas de trabalho). Deste modo, quando $b_1 \neq 0$, isto é tomado como prova da existência de discriminação, quando $b_1 = 0$ será considerado prova de ausência de discriminação.

O coeficiente b_2 mede o efeito proporcional nos salários de um ano adicional de escolaridade. Se assumirmos que esse efeito não é constante, devemos incluir um termo não linear I^2 para melhor captar esse efeito. A equação toma então a forma:

$$\log Y_i = b_0 + b_1 S_i + b_2 I_i + b_3 I_i^2 + b_4 X_{1i} + b_5 X_{2i} + \dots + b_n X_{ni} + \varepsilon_i \quad (2.2)$$

- 2) A segunda metodologia (Madden, 1985) tenta ir um pouco mais longe. Parte duma equação análoga às equações (2.1) ou (2.2) mas aplicada separadamente a homens e a mulheres. Depois, os resultados são usados numa outra equação que procura medir a componente discriminatória das desigualdades salariais. Reescrevendo as funções-salário para os homens e para as mulheres e considerando o número de anos de investimento em educação como uma das características dos trabalhadores, temos

$$\log Y_i^H = b_0^H + b_1 X_{1i}^H + b_2 X_{2i}^H + \dots + b_n X_{ni}^H + \varepsilon_i \quad (2.3)$$

$$\log Y_i^M = b_0^M + b_1 X_{1i}^M + b_2 X_{2i}^M + \dots + b_n X_{ni}^M + \varepsilon_i \quad (2.4)$$

em que os X_{ji} ($j=1, \dots, n$) são as características dos trabalhadores e b_j mede o efeito de cada uma dessas características no salário do trabalhador. As equações acima apresentadas permitem testar se as características estão relacionadas com o salário, mas não se consegue

saber se aquelas estão ou não associadas à produtividade. Para responder a esta questão, a autora apresenta o que ela chama a *abordagem convencional* (Blinder, 1973 e Oaxaca 1973a e 1973b) para decompôr as diferenças salariais em duas componentes: uma primeira relacionada com a (diferente) produtividade dos trabalhadores, e uma segunda que resulta de discriminação, ou seja, das diferenças salariais que não são explicadas pelas diferenças de produtividade entre os trabalhadores.

Os coeficientes de regressão estimados para os homens (b^H) e para as mulheres (b^M) são utilizados posteriormente na seguinte equação:

$$\log Y^H - \log Y^M = (b_0^H - b_0^M) + (\bar{X}^H - \bar{X}^M)b^H + (b^H - b^M)\bar{X}^M \quad (2.5)$$

em que \bar{X}^H e \bar{X}^M são as médias das características relacionadas com a produtividade (por exemplo, anos de escolaridade, formação específica medida em anos/meses, antiguidade na empresa, experiência na função ou número de horas de trabalho) dos trabalhadores do sexo masculino e do sexo feminino, respectivamente.

O primeiro membro da equação $\log Y^H - \log Y^M$ mede a diferença entre o logaritmo do salário masculino e o logaritmo do salário feminino, ou seja, dá-nos o logaritmo do rácio salarial entre homens e mulheres.

O segundo termo do segundo membro da equação dá-nos as diferenças entre os valores médios das características relacionadas com a produtividade dos homens (\bar{X}^H) e das mulheres (\bar{X}^M), quando estas são avaliadas usando os coeficientes masculinos. O mesmo será dizer que este termo contabiliza a fatia das diferenças salariais devida à desigual produtividade existente entre os trabalhadores do sexo masculino e do sexo feminino.

O último termo do segundo membro da equação dá-nos a parte das diferenças salariais que se devem à discriminação, na acepção abrangente que Madden lhe dá: pagar de forma diferente trabalhadores com características (potencialmente geradoras de produtividade) iguais.

Por último, o termo $(b_0^H - b_0^M)$ representa a parte não explicada da diferença salarial.

A discriminação é normalmente medida como a soma dos elementos não explicados, ou seja:

$$D = (b_0^H - b_0^M) + (b^H - b^M) \bar{X}^M \quad (2.6)$$

- 3) A terceira metodologia aqui apresentada foi desenvolvida por Sorensen (1989) e vai um pouco mais além das anteriores, permitindo testar o impacto da segregação ocupacional nos salários dos trabalhadores. Esta metodologia permite assim testar se um indivíduo possuindo as mesmas características que outro, auferir um salário inferior por estar empregado numa profissão maioritariamente desempenhada por mulheres. As funções-salário desenvolvidas por Sorensen acrescentam às equações (2.3) e (2.4) novas variáveis explicativas. As equações são do tipo:

$$\log Y_i = b_0 + b_1 X_{1i} + \dots + b_n X_{ni} + cF_i + \varepsilon_i \quad (2.7)$$

em que $\log Y_i$ é o logaritmo do salário dos trabalhadores, F_i é a percentagem de mulheres na profissão do trabalhador i e X_{ji} é um conjunto de variáveis explicativas resumindo as características dos trabalhadores e do emprego. As variáveis caracterizadoras dos empregos não são aqui os *scores* obtidos nos sistemas (usados pelas empresas) de *job evaluation*. Estas variáveis, são por exemplo, a profissão definida pelo sistema nacional de classificação de profissões, o sector de actividade e/ou tamanho do estabelecimento. Um coeficiente significativo para a variável F indica que a composição sexual da profissão influencia o salário. Nesta metodologia, as funções-salário são aplicadas separadamente aos trabalhadores do sexo masculino e do sexo feminino.

Esta abordagem permite testar a hipótese *crowding* que postula que um acréscimo do número de mulheres numa profissão tem um efeito depreciador sobre o salário de ambos os sexos. A diferença salarial atribuível ao efeito *crowding* é posteriormente estimada usando uma das seguintes equações:

$$C^M = c^M (F^H - F^M) / (\bar{Y}^H - \bar{Y}^M) \quad (2.8)$$

$$C^H = c^H (F^H - F^M) / (\bar{Y}^H - \bar{Y}^M) \quad (2.9)$$

onde $(\bar{Y}^H - \bar{Y}^M)$ representa a diferença das médias salariais entre os dois sexos, e $(F^H - F^M)$ mede a diferença entre a concentração de homens e de mulheres nas profissões dominadas por mulheres. Os coeficientes c^H e c^M são as estimativas obtidas usando as funções-salário (2.7) aplicadas aos homens e mulheres, separadamente.

- 4) Para que seja possível determinar a fatia das desigualdades salariais entre os sexos que uma política de valor comparável *abrangente* terá por objectivo eliminar (Sorensen, 1990), é necessário acrescentar à equação (2.7) um conjunto de variáveis mudas representando os sectores de actividade da economia nacional. Essa fatia, designada por *comparable worth gap* (v. Elliot, 1991) será calculada com base na seguinte equação:

$$\log Y_i = b_0 + b_1 X_{1i} + \dots + b_n X_{ni} + cF_i + dE_i + \varepsilon_i \quad (2.10)$$

em que E_i representa um conjunto de variáveis mudas caracterizadoras dos sectores da economia nacional. Tal como na metodologia anteriormente apresentada, esta equação deve ser estimada separadamente para os homens e para as mulheres.

3. Um estudo de caso no sector dos restaurantes e hotéis

A amostra utilizada neste trabalho foi retirada dos mapas do Quadros de Pessoal referentes ao ano de 1992, concelho de Lisboa, e é composta por 1024 trabalhadores, sendo 619 homens (60,5%) e 405 mulheres (39,5%), dos quais 55,4% dos indivíduos trabalham em *hotéis ou estabelecimentos similares* e os restantes 44,6%, trabalham em *restaurantes ou estabelecimentos similares*. A lista das variáveis seleccionadas neste estudo, encontra-se descrita na Tabela I, em Anexo.

O Quadro I apresenta os valores médios para algumas das variáveis consideradas. O *salário médio horário* (SALHOR) é de 615 esc. para os homens, e de 451 esc. para as mulheres, o que significa que existe um fosso salarial na ordem dos 26,8% entre a remuneração dos dois sexos. Este fosso salarial agrava-se quando se analisam as médias das remunerações horárias totais (SALHORT) por sexos, passando a ser da ordem dos 30%.

Não se encontrou associação entre a variável *sexo* e as variáveis *habilitação literária do trabalhador*, *sector de actividade*, *experiência no mercado de trabalho* e *idade*. Apenas as variáveis *dimensão da empresa* e *antiguidade na empresa* apresentam associações fracas com a variável *sexo*, sendo os coeficientes *V de Cramer* iguais a 0.22 e 0.18, respectivamente.

No sentido de analisarmos se o facto de ser mulher está relacionado com a distribuição por profissões, construímos uma nova variável que designámos por MULHER, a qual mede a percentagem de mulheres existentes em cada profissão (retirada do *Índice de profissões no masculino e no feminino*, IEFP, 1989). Esta variável foi posteriormente dividida em três categorias à qual demos o nome de PERMUL¹⁰ e efectuámos o cruzamento desta última variável com a variável *sexo*. Isto permitiu verificar que existia associação entre elas. O teste do χ^2 revelou¹¹ que existe uma relação de probabilidade entre o facto de se ser mulher e de se pertencer, de facto, às profissões em que as mulheres se encontram mais fortemente representadas a nível da população nacional. Contudo, poderão existir discrepâncias entre os dados da variável PERMUL e a amostra

¹⁰) Foi criada uma nova variável- PERMUL - que tinha as seguintes categorias: 1) entre 0 e 34% de mulheres na profissão; 2) entre 35 e 75% de mulheres na profissão; 3) e por último, entre 71 e 100% de mulheres na profissão.

¹¹) O valor crítico para o nível de confiança de 95% é 5,991, sendo o nosso valor 359,09361. O coeficiente de Cramer é 0,63952.

em estudo, uma vez que dizem respeito a anos diferentes e a nossa amostra não é representativa, nem em termos globais nem em termos da percentagem de mulheres nas profissões. O valor encontrado para o *V de Cramer* (0, 63952) revela uma associação forte, mas muito longe do que a nossa análise requeria. Esta facto, leva-nos a encarar com alguma reserva as conclusões a que chegarmos nas análises que tomarem como base a variável MULHER.

O cruzamento das *remunerações totais horárias*¹² com a variável *sexo* revelou que existia associação entre as duas variáveis. A aplicação do teste do χ^2 levou à rejeição da hipótese nula, o que vem provar a relação de probabilidade entre o facto de se ser mulher e de se auferir uma remuneração horária mais baixa.

Por último, procurou-se identificar a existência de associação entre a percentagem de mulheres numa dada profissão e a remuneração horária total¹³. Uma vez mais nos baseamos no teste do χ^2 para responder positivamente a esta interrogação¹⁴, o que vem provar a relevância da inclusão da composição sexual das profissões como elemento explicativo na determinação dos salários.

Após esta primeira caracterização da amostra, construímos três modelos, um a que chamámos *modelo do capital humano*, um segundo que designámos *modelo da segregação ocupacional* e que permite medir o efeito *crowding*, e finalmente, um terceiro que denominámos *modelo do valor comparável*.

¹²) Foi construída uma variável-GRUPSAL-que estabelece 7 categorias para as remunerações horárias totais: 1) Até 250 esc., de remuneração média horária total ; 2) 251 a 400 esc.; 3) 401 a 500 esc.; 4) 501 a 1000 esc.; 5) 1001 a 2000 esc.; 6) 2001 a 3000 esc.; 7) igual ou superior a 3001 esc.

¹³) Foram usadas as já referidas variáveis PERMUL e GRUPSAL.

¹⁴) O valor crítico para um nível de confiança de 95% é 21,026 e o nosso valor é 79,48323. O *V de Cramer* é 0,21882.

Quadro I
Médias das idades, anos de admissão, experiência no mercado de trabalho, horas de trabalho e remunerações em função do sexo

Variáveis	Homens		Mulheres	
	Média	Desvio P.	Média	Desvio P.
REMBASE	103 641	75 693	74 440	37 805
HORASNOR	174	39	171	40
HORASEXT	2	9	1	3
IDADE1	41	13	40	12
EXFIRM	12	10	10	9
EXP	27	13	26	13
SALHOR	615	505	451	237
REMTOT	138862	109 519	93975	62 492
HORAST	176	40	172	40
SALHORT	840	1 014	590	649

3.1. O modelo do capital humano

Neste ponto procurámos aplicar aos dados da nossa amostra as duas primeiras metodologias apresentadas no ponto anterior. Começamos por aplicar o modelo mais simples, ou seja, aquele que inclui como variáveis explicativas das diferenças salariais entre os indivíduos, o nível de habilitação do trabalhador medido em número de anos de escolaridade (EDUCA), a antiguidade na empresa (EXFIRM), e a variável muda sexo (SEXO) que toma o valor 0 quando o trabalhador é do sexo masculino e o valor 1 quando o trabalhador é do sexo feminino. A variável dependente deste modelo e dos seguintes é o logaritmo natural do salário total por hora (LNSALT). Partimos assim de uma equação do tipo:

$$LNSALT = a + bSEXO + cEDUCA + dEXFIRM + eEXFIRM^2 + \varepsilon \quad (3.1)$$

Os resultados obtidos estão apresentados no Quadro II. Do quadro ressalta que as três variáveis independentes seleccionadas explicam 28,8% da variabilidade dos salários dos trabalhadores, e que uma mulher ganha, em média, menos 21% que um homem que possua o mesmo número de anos de escolaridade e a mesma antiguidade na empresa. Um ano extra de educação produz um aumento de 8% no salário médio horário do trabalhador.

Quadro II
Resultados da regressão (3.1)

Variáveis no modelo	Regressão (3.1)		
	Coeficient e	Valor de t	Beta
EXFIRM	0,0523	7,592	0,7671
SEXO	-0,2141	-5,855	-0,1619
EDUCA	0,0760	12,560	0,3694
EXFIRM2	-0,0007	-3,064	-0,3038
constante	5,5639	90,556	
N	946		
R ²	0,2877		
\overline{R}^2	0,2847		
F	95,15		

No sentido de decompor o total das diferenças salariais entre homens e mulheres em duas parcelas, uma a componente explicada pelas *diferenças de atributos individuais*, e a outra, a parte relativa à *discriminação* (parcela em que um grupo obtém menor retribuição pelos mesmos investimentos efectuados em capital humano), construímos equações separadas para cada um dos sexos. A equação (3.1) foi assim estimada para os homens [regressão(3.2)] e para as mulheres separadamente [regressão(3.3)]. Os resultados estão apresentados no Quadro III e revelam que um

ano extra de escolaridade continua a produzir uma diferença média salarial de cerca 8% tanto para os homens como para as mulheres. Contudo, a antiguidade na empresa parece ter um efeito maior nos salários dos homens (6,5%) que nos salários das mulheres (3,7%).

Quadro III
Coefficientes das regressões efectuadas por sexo
-Método *stepwise*-

Variáveis no modelo	Regressão (3.2) Homens			Regressão (3.3) Mulheres		
	Coefficient e	Valor de t	Beta	Coefficient e	Valor de t	Beta
EDUCA	0,0785	9,517	0,3668	0,0748	8,741	0,4186
EXFIRM	0,0663	6,950	0,9343	0,0371	3,837	0,6173
EXFIRM ²	-0,0010	-3,255	-0,4282	-0,0004	-1,312	-0,2088
constante	5,4512	64,932		5,4650	70,530	
N	576			369		
R ²	0,2760			0,2431		
\bar{R}^2	0,2722			0,2369		
F	72,794			39,1734		

A partir dos valores estimados para os parâmetros das regressões, estimámos os salários médios por hora dos homens e das mulheres. Os valores obtidos foram 639 esc. para o salário médio horário dos homens e 483 esc. para o salário médio horário das mulheres, ambos ligeiramente superiores à média observada na amostra, mas não muito diferentes.

O Quadro IV faz uma comparação entre as diferenças salariais observadas na amostra usada e essas diferenças estimadas pelo modelo. Como se pode depreender da observação do Quadro, o nosso modelo parte de uma diferença salarial mais pequena do que a que foi observada na realidade (v. Quadro I, em anexo). Assim, se na realidade as mulheres ganham menos 29% que os homens, no nosso modelo essa diferença foi ajustada para apenas menos 24%. Se estimarmos o salário feminino com base na média das variáveis femininas, mas com os coeficientes de retorno masculinos, obtemos um salário que desta feita representa 93% do salário masculino. Por outras palavras, o salário médio potencial das mulheres passa a representar 93% do salário masculino, se estas tivessem os mesmos coeficientes de retorno que os homens. O último valor do quadro IV

resulta da decomposição do *gap* salarial em duas partes: (93-71), representando a diferença de retornos dos factores de capital humano e, (100-71), representando o total da diferença observada.

Quadro IV

Salário das mulheres como percentagem do salário dos homens

OBSERVADO(1)	AJUSTADO(2)	ESPERADO (3)	EXPLICADO(4)
71	76	93	76

- 1) Diferencial salarial observado entre dois sexos, na amostra, em percentagem.
- 2) O rácio entre o *salário médio estimado para as mulheres* usando a regressão (3.2) e o *salário médio estimado para os homens* usando a regressão (3.3).
- 3) São aplicados os coeficientes masculinos à equação feminina, sendo calculado depois o rácio entre o *salário feminino*, assim estimado, e o *estimado para os homens* (sendo o resultado obtido apresentado em percentagem).
- 4) É dado por uma rácio: (esperado-observado)/(100-observado)*100. Dá-nos a percentagem explicada pelas diferenças de retorno a investimentos iguais, ou, a discriminação.

A percentagem atribuível à discriminação, ou seja, a percentagem atribuível às diferenças de retorno para iguais investimentos em capital humano, obtém-se calculando o rácio entre as duas expressões:

$$\frac{93-71}{100-71} = 0,76$$

Isto significa que, no sector em estudo, os dados revelam que quase **três quartos da diferença salarial entre os dois sexos, pode ser atribuível a discriminação**, uma vez que não resulta das diferenças nas dotações dos factores entre os dois sexos. Apenas 24% da desigualdade de rendimentos que se verifica existir entre os dois sexos, poderá ser explicada com base na desigual produtividade dos trabalhadores. Esta segunda parcela da desigualdade salarial, que é muitas vezes considerada *não discriminatória*, não pode ser considerada sem ambiguidade. Como escreve Elliot (1991), as diferenças nas dotações de factores entre os dois sexos, podem elas próprias ser resultado de discriminação, sendo exactamente por esta razão que esta decomposição do *gap* salarial é apelidado de *convencional*.

3.2. O modelo da segregação ocupacional

Neste modelo, as habilitações literárias deixaram de ser entendidas como número de anos de escolaridade e foram transformadas num conjunto de variáveis mudas¹⁵, cada uma representando um grau de ensino). Acrescentámos ainda, como variável explicativa, uma variável que representa a percentagem de mulheres existente na profissão de cada indivíduo (MULHER). A introdução desta variável, visa obter informações sobre o efeito *crowding*, ou seja, detectar como a composição sexual de uma profissão influencia o salário de um indivíduo. Assim, um coeficiente negativo associado a esta variável é interpretado como prova da existência de discriminação sexual

Como já referido anteriormente, a construção da variável MULHER a partir do *Índice de profissões no masculino e no feminino* (IEFP, 1989) levanta-nos dois problemas. Por um lado, há uma *decalage* temporal entre os dados do Índice e os dados da amostra, e desconhecemos a metodologia usada na construção do Índice. Em nosso entender, faria muito mais sentido utilizar valores respeitantes à percentagem de mulheres em cada uma das profissões, tomando como base cada um dos subsectores *per si*. A dimensão da nossa amostra, assim como o elevado número de profissões registadas, impediu-nos de retirar os dados relativos à composição sexual das profissões

¹⁵PRIM= 1 se tem o ensino básico completo, 0 em alternativa, PREP= 1 se tem o ensino preparatório, 0 se não tem, GERAL= 1 se tem o curso geral do liceu, 0 se não tem, COMP= 1 se tem o curso complementar do liceu ou o curso técnico comercial, agrícola ou industrial, outros ensinos secundários ou ainda o ensino médio, 0 em alternativa, SUP= 1 se tem o bacharelato ou licenciatura, 0 se não tem

da própria amostra. Um dos factores que mais nos alertou para a grande subavaliação que estaríamos a fazer do efeito *crowding* reporta-se aos resultados atrás obtidos com o cruzamento da variável PERMUL com a variável SEXO. Cientes de podermos estar a subavaliar o efeito *crowding*, optámos por ensaiar esta metodologia, embora não consideremos os resultados como definitivos.

Estimámos a seguinte equação:

$$\text{LNSALT} = a + b\text{EXFIRM} + c\text{EXFIRM}^2 + d\text{SUP} + e\text{COMP} + f\text{GERAL} + g\text{PREP} + h\text{PRIM} + i\text{SEXO} + j\text{MULHER} + \varepsilon \quad (3.2)$$

A primeira constatação diz respeito ao total de variância explicada pelo modelo, e que não acusou um aumento significativo, tomando como referência o modelo representado pela equação (3.1). A análise dos coeficientes desta regressão permite-nos concluir que cada unidade extra na percentagem de mulheres existentes numa determinada profissão, provoca, em média, e mantendo todas as outras variáveis constantes, uma diminuição de 0,18% no salário horário individual (v. Quadro V). Visto de forma ligeiramente diferente, uma diminuição de 10% na percentagem de mulheres existentes numa determinada profissão, vai acarretar uma aumento médio de 2 182 esc. no salário mensal total (REMTOT) de todos os trabalhadores daquela profissão.

Esta constatação, vem apoiar a teoria do efeito *crowding* que postula exactamente que o aumento da percentagem de mulheres numa dada profissão tem efeitos depreciadores sobre o seu salário. Como existe um sinal negativo associado ao coeficiente da variável MULHER, estamos perante uma prova da existência de discriminação sexual.

Quadro V

Resultados da regressão (3.4)

- método *stepwise* -

Variáveis no modelo	Regressão (3.4)		
	Coeficient e	Valor de t	Beta
EXFIRM	0,0487	6,518	0,7169
MULHER	-0,0018	-2,321	-0,0920

SUP	1,0347	8,706	0,2693
COMP	0,5798	8,050	0,2564
SEXO	-0,1554	-3,026	-0,1174
GERAL	0,4266	6,220	0,1975
PREP	0,2748	5,175	0,1608
EXFIRM2	-0,0006	-2,720	-0,2921
constante	5,917	97,727	
N	812		
R^2	0,29391		
\overline{R}^2	0,28689		
F	41,8338		
	9		

A amplitude dessa discriminação poderá parecer um tanto ou quanto insignificante (uma diminuição de 218 esc. no salário por cada unidade percentual a mais na concentração de mulheres na profissão). Todavia, convém lembrarmos que apenas 16,7% dos indivíduos da amostra se encontram em profissões que têm entre 35 a 70% de elementos do sexo feminino, encontrando-se os restantes 83,3% em profissões com uma percentagem de mulheres igual ou inferior a 34%, ou com uma percentagem de mulheres igual ou superior a 71%. Neste pano de fundo, estes valores assumem outra dimensão, uma vez que estamos a falar de variações na ordem dos 40 pontos percentuais entre as profissões onde se concentram os homens e as mulheres (correspondendo neste caso - 40% de variação na percentagem de mulheres - a diferenças salariais, na ordem dos 8 500 esc. mensais, ou seja, mais, ou menos, 7,2% sobre o salário médio horário total).

No sentido de determinar em que medida as mulheres e os homens viam os seus salários aumentados pelo aumento da percentagem de mulheres na sua profissão, estimámos a equação (3.2) separadamente para os homens e para as mulheres. A análise dos resultados das duas equações, processadas pelo método *stepwise*, revelaram que as mulheres e os homens são afectados de maneira diferente pelo aumento da percentagem de elementos do sexo feminino existentes na sua profissão. Os resultados mostraram que por cada unidade extra na percentagem de mulheres na profissão, o salário masculino sofre, em média, uma depreciação de 0,24%. Por outro lado, a variável MULHER não é significativa para a explicação do total da variância dos salários femininos, tendo sido retirada do modelo. Isto poderá significar que os homens vêem os seus salários mais afectados que as mulheres pelas variações positivas da variável MULHER. Esta

verificação está em contradição com a teoria dos preconceitos de Becker, que defendia que os homens aceitariam trabalhar na mesma profissão que as mulheres apenas se recebessem um salário mais elevado, não sendo por isso afectados pela percentagem de mulheres na sua profissão. Os resultados do nosso estudo mostram que no sector dos hotéis, restaurantes ou estabelecimentos similares, os salários masculinos são afectados pelo aumento de mulheres na sua profissão, o que vem apoiar a teoria *crowding*. Observa-se assim que, as mulheres são acantonadas num número limitado de profissões, o que conduz a um excesso de oferta com consequências na depreciação dos salários.

A percentagem do *gap* salarial que pode ser atribuível à composição sexual das profissões pode ser calculada usando as equações (2.8) ou (2.9). Aplicando os resultados obtidos das regressões à equação (2.9)

$$C^H = -c^H (F^H - F^M) / (\bar{Y}^H - \bar{Y}^M)$$

temos

$$C^H = -0,0025(13 - 87) / (100 - 71) = 0,006$$

onde (-0,0025) é o coeficiente da variável explicativa MULHER na equação masculina. O termo (13-87) mede a diferença de concentração entre homens e mulheres nas profissões onde a percentagem de mulheres é superior a 70%. Ora, na amostra estudada, verifica-se que a percentagem de homens nas profissões dominadas por mulheres, ou seja, nas profissões que tenham uma percentagem de mulheres superior a 70%, é 13% tomando por base o total da população masculina e feminina existente nessas profissões, e a percentagem de mulheres nas profissões dominadas por mulheres é 87%. O termo (100-71) representa o *gap* salarial.

O valor de C^H , (0,006) significa que, na amostra em estudo, 0,6% do total da diferença salarial observada entre os dois sexos (29%) pode ser atribuída à composição sexual das profissões, ou seja, 1,74% do total da diferença.

Embora esta teoria apresente pistas importantes para a explicação do *gap* salarial entre os homens e as mulheres, os resultados da nossa análise deixam entrever algumas insuficiências, nomeadamente, o peso relativamente importante da variável MULHER na explicação dos salários. Pensamos que este facto se deveu à amostra utilizada e que esse peso está nesta análise subavaliado.

3.3. O modelo do valor comparável

Neste último modelo, houve inclusão das chamadas variáveis sectoriais, caracterizadoras dos empregos. De acordo com a teoria do valor comparável, as diferenças salariais devem-se menos às diferenças de capital humano entre os dois sexos e mais às diferenças na forma como são valorizados os empregos femininos e masculinos, o que se repercute nas diferentes concentrações de homens e mulheres nos sectores de actividade e empresas (pequena ou grande dimensão/ públicas ou privadas/ sindicalizadas ou não). O grosso das diferenças salariais a nível nacional poderia, nestes termos, ser explicado pela introdução destas variáveis, que num âmbito alargado permitiriam comparações entre empresas e sectores radicalmente diferentes.

Partiu-se assim duma equação igual à equação (3.2), à qual foram acrescentadas as variáveis identificando o sector de actividade (foi introduzida através de uma variável muda REST, em que REST = 1 se o indivíduo pertence ao subsector dos restaurantes, e REST = 0 se pertence ao subsector dos hotéis) e a dimensão do estabelecimento (foi introduzida com base num conjunto de variáveis mudas, correspondentes ao número de pessoas a trabalhar no estabelecimento¹⁶). Surge assim:

$$\begin{aligned} \text{LNSALT} = & a + b\text{EXFIRM} + c\text{EXFIRM}^2 + d\text{SUP} + e\text{COMP} + f\text{GERAL} + g\text{PREP} + h\text{PRIM} + i\text{SEXO} + j\text{MULHER} \\ & + k\text{REST} + l\text{MEDIO} + m\text{GRANDE} + \varepsilon \end{aligned} \quad (3.3)$$

Os resultados desta regressão encontram-se sumarizados no Quadro VI. A sua análise revela que houve um aumento muito significativo da variância explicada pelo modelo com a introdução das três variáveis novas. O total da variância explicada pelo modelo atinge os 49,5%.

A análise dos coeficientes de regressão das variáveis mudas relativas à dimensão dos estabelecimentos, também permite retirar importantes ilações. Em primeiro lugar, verifica-se que trabalhar num estabelecimento de média dimensão provoca, em média e mantendo as outras variáveis constantes, um aumento de 31,1% do salário, quando comparado com os estabelecimentos de pequena dimensão (até 19 pessoas). Em segundo lugar, trabalhar num

¹⁶) MEDIO= 1 se tem entre 20-99 pessoas, 0 em alternativa: GRANDE= 1 se tem entre 100-499 pessoas, 0 se não tem.

estabelecimento de grande dimensão provoca, em média, um aumento de 57,0% no salário total de um trabalhador, quando comparado com estabelecimentos de pequena dimensão, e 25,9% quando comparado com estabelecimentos de média dimensão. Se tivermos em consideração aquilo que foi avançado sobre a relação entre a variável dimensão do estabelecimento e a variável sexo, ou seja a propensão para as mulheres se encontrarem sobre-representadas nos estabelecimentos de menor dimensão, facilmente se compreende como a desigual distribuição dos sexos vai afectar os seus salários. Esta constatação vem dar suporte às teorias da segmentação do mercado de trabalho que reconheciam a importância das variáveis caracterizadoras das empresas e dos sectores, na explicação das desigualdades salariais entre os sexos.

Da análise do Quadro VI, conclui-se ainda que ser mulher, e mantendo todas as outras variáveis constantes, acarreta, em média, uma diminuição de 13,2% do salário.

Quadro VI
Resultados da regressão (3.6)
- método *stepwise* -

variáveis no modelo	Regressão (3.6)		
	Coeficiente	Valor de t	Beta
REST	-0,4349	-9,404	-0,3300
MULHER	-0,0013	-1,915	-0,0646
GRANDE	0,5701	8,020	0,4120
EXFIRM	0,0420	6,686	0,6177
MEDIO	0,3110	5,290	0,2362
SUP	0,5987	5,918	0,1558
EXFIRM2	-0,0008	-4,185	-0,3780
COMP	0,2665	4,384	0,1179
SEXO	-0,1324	-3,017	-0,1001
GERAL	0,1305	2,255	0,0604
constante	5,9413	67,539	6,1140
N	812		
R ²	0,5015		
\bar{R}^2	0,4953		
F	80,7013		

A equação (3.3), foi seguidamente estimada para os homens [regressão (3.7)] e para as mulheres [regressão (3.8)], separadamente (v. Quadro VII). A intenção deste fraccionamento reporta-se obviamente à tentativa de encontrar discrepâncias entre os coeficientes das variáveis presentes no modelo.

A análise dos resultados permite concluir que o total de variância explicada nos dois modelos é bastante semelhante (cerca de 47%). A comparação dos coeficientes das variáveis que entraram nos resultados finais dos dois modelos revelou que:

- Os homens nos sector dos restaurantes auferem, em média, menos 55,2% que no sector da hotelaria, ao passo que as mulheres recebem apenas menos 32,4%.
- Os homens ganham, em média, mais 46,5% por trabalharem num estabelecimento de grande dimensão (quando comparados com sectores de pequena dimensão), em contraste com as mulheres, que auferem mais 67,2%.
- Os elementos do sexo masculino recebem, em média, mais 31,3% por trabalharem num estabelecimento de média dimensão que num estabelecimento de pequena dimensão, enquanto que as mulheres ganham mais 27,5%.
- Um ano extra de antiguidade na empresa provoca em média, e mantendo as outras variáveis constantes, um acréscimo de 4,4% no salário total dos homens, mas apenas 3,5% no salário das mulheres.

A análise do valor da constante permite-nos concluir, para a amostra considerada, que salário/hora de um indivíduo do sexo masculino que inicia a sua actividade no sector da hotelaria, numa empresa de pequena dimensão e possuindo como nível de habilitação a escolaridade obrigatória (até ao ensino preparatório) é de 398\$00, enquanto que uma mulher nas mesmas condições recebe 347\$00, ou seja, menos 13%.

Quadro VII
Coefficientes das regressões efectuadas por sexo
- método *stepwise* -

Variáveis no modelo	Regressão (3.7) Homens			Regressão (3.8) Mulheres		
	Coefficient e	Valor de t	Beta	Coefficient e	Valor de t	Beta
REST	-0,5524	-7,805	-0,3962	-0,3243	-5,694	-0,2889
EXFIRM	0,0451	5,088	0,6340	0,0353	4,223	0,5945
SUP	0,6974	5,613	0,1937			
EXFIRM2	-0,0009	-3,372	-0,4123	-0,0007	-2,349	-0,3289
COMP	0,2750	3,097	0,1072	0,2353	3,044	0,1327
GRANDE	0,4651	4,321	0,3314	0,6726	7,364	0,5199

MEDIO	0,3130	3,594	0,2287	0,2745	3,658	0,2351
MULHER				-0,0020	-2,356	-0,1000
GERAL				0,2180	2,770	0,1200
constante	5,9869	48,972		5,8483	47,730	
N	480			331		
R ²	0,4869			0,4861		
\overline{R}^2	0,4793			0,4734		
F	64,1264			38,1933		

Há ainda que acrescentar que a variável MULHER aparece representada no modelo feminino e não no masculino. O que os resultados nos indicam é que as mulheres vêm os seu salário diminuir 0,2%, por cada unidade extra na percentagem de mulheres na sua profissão. Como agora estamos a controlar a variáveis relativas à dimensão ao subsector e à dimensão do estabelecimento, estes dados indiciam discriminação e mais, reflectem a importância de introduzir estas variáveis na explicação das diferenças salariais entre os sexos. A teoria do valor comparável, fortemente alicerçada nas teorias da segmentação, e na sua aceção mais abrangente, ou seja, permitindo comparações entre empregos, sectores e empresas radicalmente diferentes, ajudará a compreender melhor o *gap* salarial a nível nacional. Contudo, uma aferição mais correcta do fosso salarial atribuível a diferenças remuneratórias entre trabalhos de valor comparável, terá que passar pelo uso de dados relativos à composição sexual da profissão *no subsector em análise*. Esta precisão não poderá ser entendida como um preciosismo. Na verdade, a teoria do valor comparável assume que a composição sexual de uma determinada profissão, num determinado subsector, irá influenciar a sua taxa salarial. A explicação do *gap* salarial a nível nacional, poderá ser explicada pela forma como as mesmas profissões são remuneradas de forma diferente nos vários subsectores de actividade, e a forma como este facto é influenciado pela sua composição sexual.

4. Conclusão

Os resultados apresentados indicam a existência de discriminação salarial, no caso em estudo. A composição sexual das profissões, que no nosso estudo, e pelas razões já expostas, se encontra subestimada, revelou-se uma variável pertinente na explicação das desigualdades salariais. Todavia, são as diferenças observadas entre géneros nos retornos a iguais investimentos em capital humano que explicam, neste estudo de caso, a maior parte do *gap* salarial. Esta análise deixa transparecer uma componente, porventura mais elementar da discriminação salarial: salário diferente para trabalho igual.

Estes resultados apontam a necessidade da sua confirmação usando uma amostra representativa dos sectores em estudo e da composição sexual das profissões.

O estudo evidenciou que as variáveis caracterizadoras do sector e das empresas tinham um peso significativo na determinação dos salários, e na construção das desigualdades salariais. Assim, são os estabelecimentos de maiores dimensões que melhor pagam, mas também são estes que empregam menor percentagem de mulheres. Por outro lado, é no sector que pior paga (restaurantes) que as diferenças salariais entre os dois sexos são menores. Estes resultados parecem sublinhar o potencial existente nas chamadas variáveis ocupacionais para explicar as diferenças salariais entre os sexos, permitindo a comparação entre empregos, estabelecimentos e sectores radicalmente diferentes.

Bibliografia

- Becker, G. S. (1983, 1ª ed. 1964). *Human Capital*. New York: Columbia University Press.
- Becker, G.S. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Blau, F., e Ferber, M. (1986) *The Economics of Women, Men and Work*. Englewood Cliffs:Prentice Hall.
- Blinder, A.S. (1973). Wage discrimination : Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8, pp. 436-455.
- Campbell, R.M., e Brue, S.L. (1986). *Contemporary Labor Economics*. Mc Graw-Hill International Editions.
- COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO (1993). *Pareceres da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego*. Ed. Ministério do Emprego e Segurança Social, SICT.
- COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENES (1993). *Memorandum on Equal Pay for Work of Equal Value*. Direction Generale Emploi, Relations Industrielles et Affaires Sociales, Bruxelles.
- Corcoran, M. e Duncan, G.J. (1979). Work history, labor force attachment, and earnings differences between the races and sexes. *Journal of Human Resources*, 14, Winter, pp. 2-20.
- Doeringer, P. B. e Piore, M. J. (1985, 1ª Ed. 1971). *Mercados internos de trabajo y analisis laboral*. Ministerio de Trabajo e Seguridad Social, Madrid.
- Elliot, R.F. (1991). *Labor Economics - A Comparable Text*. McGraw-Hill international.
- England, P. (1981). Assessing Trends in Occupational Sex Segregation. *Sociological Perspectives on the Labour Market*. Ivar Berg (Ed.). Academic Press.
- England, P., Kilbourne, B., Farkas, G., e Dou, T. (1988). Explaining Occupational Sex Segregation and Wages: Findings from a Model with Fixed Effects. *American Sociological Review*, 53, 4, Aug., pp. 544-558.

- Fligstein, N., Hicks, A., e Morgan, S. P. (1983). Toward a Theory of Income Determination. *Work and Occupations*, Vol.10, 3, Aug., pp.289-306.
- Giddens, A. (1992,1ª ed.1989). *Sociology*. Polity Press.
- Granovetter, M. (1981).Toward a Sociological Theory of Income Differences. *Sociological Perspectives on Labor Markets*. Ivar Berg (Ed). Academic Press.
- Granovetter, M. e Tilly, C. (1988). Inequality and Labor Market Processes. *Handbook of Sociology*. N.J. Smelser (Ed.). Sage Publications.
- Gunderson, M. (1989). Male-Female Wage Differentials and Policy Responses. *Journal of Economic Literature*, XXVII, March, pp.46-72.
- INSTITUTO DO EMPREGO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL (1989). *Índice de profissões no masculino e feminino*. Rede de Responsáveis para a Igualdade de Oportunidades.
- Kalleberg, A. L. (1983). Work and Stratification. *Work and Occupations*, Sage Publications, Vol.10, Nº 3, August 1983, pp. 251-259.
- Kim, M., e Polachek, S. W. (1994). Panel estimates of Male-Female Earnings Functions. *Journal of Human Resources*, Vol. XXIX, Number 2, Spring, pp. 406-428.
- Madden, J. F. (1985) The Persistence of Pay Differentials - The Economics of Sex Discrimination. *Women and Work*. Larwood, Stromberg and Gutek (Ed.). USA. pp.76-114.
- Magalhães, M. (1994). *Métodos de previsão para gestão-Regressão múltipla: Um método para explicação e previsão*. Giesta/ISCTE.
- Magalhães, M., e Abecassis, M. (1992). *Análise custo-benefício do sistema educativo português*. Gabinete de Estudos e Planeamento do Ministério da Educação. Lisboa.
- Medoff, e Abraham (1980). Are those paid more really more productive? The case of experience. *Journal of Human Resources*, 16, pp. 186-216.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia Uni. Press.
- Mincer, J., e Polachek, S. W. (1974). Family Investments in human capital : earnings of women. *Journal of Political Economy* , 82 , March/April, Part II, pp. 76-108.
- Munford, K. (1989). *Women Working: Economics and Reality*. Allen e Unwin Australia Pty Ltd, Australia.

- Oaxaca, R. (1973a). Male-Female Wage Differential in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, vol. 14, nº 13, pp. 693-709.
- Oaxaca, R. (1973b). Sex discrimination in wages. *Discrimination in labour markets*. O. Ashenfelter e A. Rees (Ed.). Princeton University Press.
- Plassard, J., e Tahar, G. (1990). Une validation comparée des theories recentes du salaire . *Proceedings Modeling the Labour Market*. AEA, Strasbourg. Vol.I.
- Polachek, S. W. (1979). Occupational Sex Segregation Among Women: Theory, Evidence and Prognosis. *Women in the Labour Market*. Cynthia Lloyd (Ed.). Columbia University Press.
- Polachek, S. W., e Siebert, W. S. (1993). *The Economics of Earnings*. Cambridge University Press.
- Reskin, B. F. (1988). Bringing the Men Back In: Sex Differentiation and the Devaluation of Women's Work . *Gender and Society*, 2, 1, March, pp.58-81.
- Ribeiro, A. L. (1995). *Diferenças salariais entre os sexos: Da desigualdade à discriminação. Um estudo de caso no sector dos restaurantes e hotéis*. Dissertação de tese de Mestrado em Políticas e Gestão de Recursos Humanos. ISCTE
- Ribeiro, A. L., e Hill, M.M. (1995). *Diferenças salariais entre os sexo*. Comunicação ao III Congresso da Sociedade Portuguesa de Estatística. Guimarães, Junho.
- Rodrigues, M. J. (1988). *O sistema de emprego em Portugal- Crise e mutações*, Publicações D. Quixote, Lisboa.
- Rosenbaun, J.E. (1985). Persistence and Change in Pay Inequalities. *Women and Work*, Larwood, Stronberg and Gutek (ed.). Sage Publications. Vol I, pp. 115-140.
- Rubery, J., e Fagan, C. (1992). Occupation Segregation Amongst Women and Men in the European Community. *Network of Experts on the Situation of Women in the Labour Market: Synthesis Repor*. Comission of the European Communities - Equal Opportunities Unit, Brussels.
- Sekiou, L., Blondin, L., Fabi, B., Horts, C., e Chevalier, F. (1993). *Gestion Des Ressources Humaines*. De Boeck Université.
- Sorensen, E. (1990). The Crowding Hypothesis and Comparable Worth. *The Journal of Human Resources*, Vol. XXV, Nº 1, Winter, pp. 55-89.

Steinberg, R. J., (1990). Social Construction of Skill-Gender Power and Comparable Worth. *Work and Occupations*, Vol.17, Nº 4, November, pp.449-482.

Stevenson, M. H. (1974). *Determinants of Low Wages for Women Workers*. Annette Baxter (Ed.). Praeger Publishers, USA.

U. S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (1981). *Women, Work and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*, Donald J., Treiman and Heidi I. Hartmann (editors). National Academy Press. Washington, D.C.

Vieira, J. (1992). *Diferenças salariais e afectação no mercado de trabalho - Uma aplicação nos Açores*. Tese de Mestrado em Economia, UNL-FE.

ANEXO

Tabela I

Variáveis usadas nas regressões salariais

Rembase	= Remuneração base em escudos
Diutur	= Diuturnidades em escudos
Outprest	= Outras prestações em escudos
Subsid	= Súbídios em escudos
Rehorase	= Remuneração das horas extraordinárias
Horasnor	= Horas normais de trabalho nesse mês
Horasext	= Horas extraordinárias de trabalho nesse mês
Habilita	= Habilitações escolares completas
Categori	= Categoria de acordo com o CCT em vigor
Promocao	= Ano da última promoção
Dimenest	= Dimensão do estabelecimento
Sector	= Subsector de actividade em que trabalha
Sexo	= Sexo do indivíduo
Prof	= Profissão de acordo com o código da CNP
Mulher	= Percentagem de mulheres na profissão ¹⁷
Idade1	= Idade do trabalhador em anos
Exfirm	= Experiência na empresa em anos
Exfirm2	= Experiência na empresa ao quadrado
Exp	= Estimativa da experiência no mercado de trabalho em anos ¹⁸

¹⁷) Percentagem de mulheres na profissão de acordo com o *Índice de Profissões no Masculino e no Feminino* (IEFP, 1989).

¹⁸) A *experiência no mercado de trabalho* foi estimada com base na metodologia apresentada por Magalhães e Abecassis (1992). Assim, a *experiência no mercado de trabalho* foi estimada subtraindo o número de anos de escolaridade de um indivíduo à sua idade, menos 6.

Exp2	= Experiência no mercado de trabalho ao quadrado
Salhor	= Salário horário (Rembase/horasnorm)
Remtot	= Rembase+Diutur+Outprest+Subsid+Rehorase
Horastot	= Horasnor+horasext
Salhort	= Remtot/Horastot