

Os benefícios sociais e económicos da igualdade salarial entre mulheres e homens

Comunicado à imprensa

Damos a conhecer os primeiros resultados do projeto **Os benefícios sociais e económicos da igualdade salarial entre mulheres e homens**, financiado ao abrigo do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2014-2021, EEA Grant: Small Grant Scheme #1, Área prioritária B, de que a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género é entidade operadora.

O projeto é coordenado pelo Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa (ISEG-ULisboa), em parceria com o CEMAPRE - Centro de Matemática Aplicada à Previsão Decisão Económica e o CESIS - Centro de Estudos para a Intervenção Social, e visa estimar os benefícios sociais e económicos da igualdade salarial entre mulheres e homens.

Como ponto de partida de análise, procurámos estimar o *gender pay gap* (diferencial remuneratório entre homens e mulheres) na atualidade (aproximadamente, uma vez que o ano de 2018 é o último disponível na base de dados *Quadros de Pessoa*). De forma a ter uma abordagem longitudinal, decidiu-se recorrer a uma metodologia que permitisse a comparação com um estudo publicado em 2016 sobre a discriminação sexual na formação dos salários no período 1991-2013.²

Tem havido, ao longo do tempo, uma aproximação das remunerações médias de base entre mulheres e homens. Dados oficiais relativos à última década demonstram que essa diferença passou, no caso de trabalhadores/as a tempo inteiro e com remuneração completa, de 18% (2010) para 14,4% (2018)³.

O princípio da igualdade salarial não se restringe às remunerações de base⁴, pelo que são os valores referentes aos ganhos (soma da remuneração de base com os prémios, subsídios regulares, horas suplementares e extraordinárias) que devem ser tidos em conta no cálculo do *gender pay gap*. Quando o cálculo se baseia na fórmula comumente aplicada (GPG simples) à diferença entre os ganhos médios das mulheres e dos homens, o

¹ “Através do Acordo sobre o Espaço Económico Europeu (EEE), a Islândia, o Liechtenstein e a Noruega são parceiros no mercado interno com os Estados-Membros da União Europeia. Como forma de promover um contínuo e equilibrado reforço das relações económicas e comerciais, as partes do Acordo do EEE estabeleceram um Mecanismo Financeiro plurianual, conhecido como EEA Grants. Os EEA Grants tem como objetivos reduzir as disparidades sociais e económicas na Europa e reforçar as relações bilaterais entre estes três países e os países beneficiários. Para o período 2014-2021, foi acordada uma contribuição total de 2,8 mil milhões de euros para 15 países beneficiários. Portugal beneficiaria de uma verba de 102,7 milhões de euros. Saiba mais em <https://www.eeagrants.gov.pt/pt/>”.

² Cardoso, A. R.; Guimarães, P.; Portugal, P.; Raposo, P. (2016), “Sobre a discriminação sexual na formação dos salários”, *Revista de Estudos Económicos do Banco de Portugal*, Vol. 2, pp: 47-68.

³ http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/86981/Barometro2020_destaque_06_03_2020.pdf

⁴ Convenção n.º 100/OIT - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, Artigo 1: “O termo ‘remuneração’ compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ou trabalhador em razão do emprego deste último”.

diferencial remuneratório em 2018 é de 17,7% (trabalhadores/as a tempo inteiro) e de 20,65% (total de trabalhadores/as).

E quando esse diferencial é ajustado através de uma regressão que expurga o efeito das diferenças entre as características observadas de homens e mulheres (neste caso, a idade, o nível de escolaridade e a antiguidade na entidade empregadora), o diferencial (ganhos mensais e por hora) é consideravelmente elevado – cerca de 21% e 20%, respetivamente (Quadro 1).

Entre os/as trabalhadores/as em regime de tempo inteiro, o diferencial remuneratório entre homens e mulheres é ainda superior – aproximadamente 22% e 21%, respetivamente (Quadro 2).

Quadro 1 – GPG simples e ajustado, todos/as os/as trabalhadores/as

Medida de ganhos	Média (H)	Média (M)	GPG (simples)	GPG ajustado
Ganho mensal	1,238.72 €	982.96 €	20.65%	21.23%
Ganho por hora	7.36 €	6.08 €	17.36%	20.12%

Fonte: projeto Os benefícios sociais e económicos da igualdade salarial entre mulheres e homens, ISEG/CEMAPRE/CESIS

Quadro 2 – GPG simples e ajustado, trabalhadores/as em regime de trabalho a tempo inteiro

Medida de ganhos	Média (H)	Média (M)	GPG (simples)	GPG ajustado
Ganho mensal	1,268.76 €	1,043.78 €	17.73%	21.97%
Ganho por hora	7.40 €	6.19 €	16.29%	20.69%

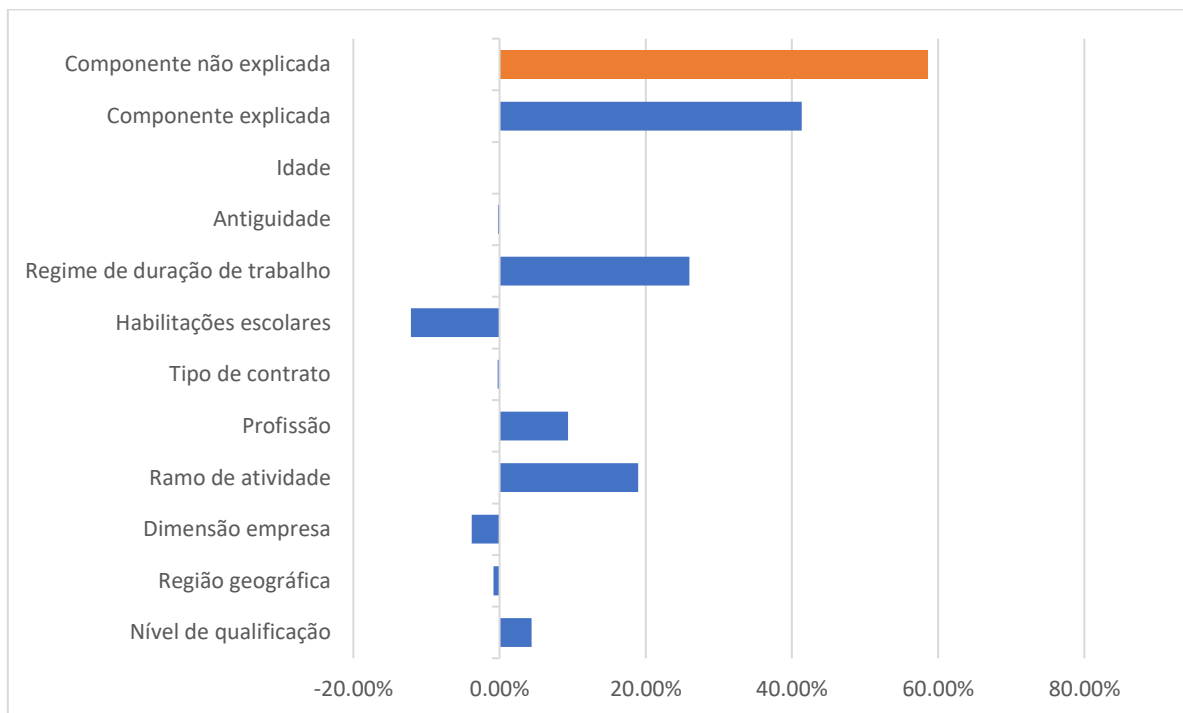
Fonte: projeto Os benefícios sociais e económicos da igualdade salarial entre mulheres e homens, ISEG/CEMAPRE/CESIS

Foi ainda aplicado um modelo de decomposição do GPG (Blinder-Oaxaca) para decompor esse diferencial entre a sua parte explicada e não explicada. O vetor de características observadas contém variáveis relativas aos indivíduos (idade, antiguidade na empresa e habilitações escolares), ao emprego que ocupam (regime de duração de trabalho, tipo de contrato, profissão e nível de qualificação) e à entidade empregadora (ramo de atividade, dimensão e região). Para o vetor dos ganhos, considera-se separadamente os ganhos mensais e os ganhos por hora.

Os resultados apontam para que a componente não explicada do diferencial corresponda a cerca de 59% no caso dos ganhos mensais (Figura 1). A variável com mais peso na explicação do diferencial é o regime de duração de trabalho (a maior parte dos indivíduos em regime de trabalho a tempo parcial é do sexo feminino, estando esse regime associado a ganhos mensais significativamente inferiores). Nesse sentido, a análise mais rigorosa é proporcionada pela decomposição em função dos ganhos por hora, verificando-se que **83% do gap não é explicado pelas características observáveis em análise (Figura 2).**

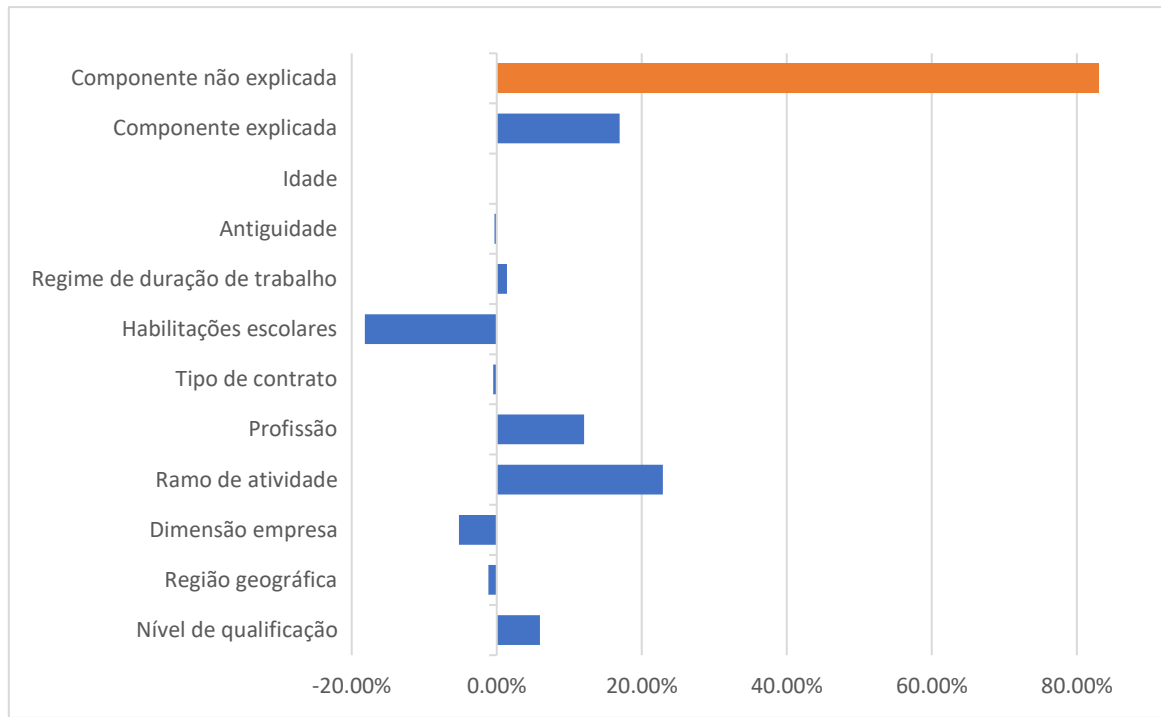
É também de realçar que as habilitações escolares têm uma contribuição significativa na diminuição do *gap* (explicado). Tal deve-se ao facto de as mulheres possuírem um nível de escolaridade em média superior ao dos homens, com esse nível associado a ganhos superiores. Em contraste, a afetação assimétrica de homens e mulheres às diferentes profissões e ramos de atividade explica cerca de 35% do GPG observado nos ganhos por hora.

Figura 1 – Decomposição do GPG, ganho mensal



Fonte: projeto **Os benefícios sociais e económicos da igualdade salarial entre mulheres e homens**, ISEG/CEMAPRE/CESIS

Figura 2 – Decomposição do GPG, ganho por hora



Fonte: projeto **Os benefícios sociais e económicos da igualdade salarial entre mulheres e homens**, ISEG/CEMAPRE/CESIS

O projeto visa, por fim, a elaboração de recomendações de política pública, bem como de propostas de intervenção concreta no sentido da eliminação do diferencial salarial entre homens e mulheres. Deverá estar concluído no início de 2022.

Mais informações sobre a Equipa e o Projeto em:

Website

Working together for an **inclusive** Europe

eeagrants.gov.pt | eeagrants.org

Rua do Quelhas nº6
1200-781 Lisboa-Portugal

Telefone/Phone (+351) 213925928

E-mail gpg.e@iseg.ulisboa.pt

Site/Web www.genderpaygap-elimination.pt