

Marisa de Lurdes Pereira de Sousa

**DISCRIMINAÇÃO SALARIAL ENTRE HOMENS E
MULHERES: EVIDÊNCIA EMPÍRICA PARA A
REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES**

Dissertação apresentada para obtenção do grau de Mestre em Ciências
Económicas e Empresariais sob a orientação do Professor Doutor José
António Cabral Vieira



UNIVERSIDADE DOS AÇORES

2011

Resumo

Esta dissertação analisa o hiato salarial entre homens e mulheres na Região Autónoma dos Açores. Para esse propósito, utiliza-se uma base de dados contendo observações sobre as características dos trabalhadores e dos respectivos empregadores para o ano de 2008. Os resultados indicam que as diferenças salariais entre homens e mulheres são significativas e motivadas pela existência de fenómenos de discriminação no mercado de trabalho. De facto, na ausência de discriminação as mulheres ganhariam mais do que os homens tendo por base as características individuais e do respectivo emprego.

Palavras-chave: discriminação salarial, hiato salarial, mulher no mercado de trabalho.

Abstract

This dissertation examines the gender wage-gap in the Azores. For this purpose, we use a large matched employer-employee data set for the year of 2008. The results indicate that the gender wage-gape is sizable and motivated by the existence of discrimination in the labour market. Indeed, in the absence of discrimination females would earn more than males due to differences in their observed individual and job related attributes.

Keywords: wage discrimination, wage-gap, women in the labour market.

*Ao meu pai, por todas as boas recordações que
ele me deixou na memória.*

À minha mãe, pela pessoa que ela me ensinou a ser.

Agradecimentos

Um sincero agradecimento ao meu orientador, Professor Doutor Cabral Vieira, pela sua preciosa ajuda, disponibilidade, capacidade de motivação e constante apoio prestado neste projecto de enriquecimento pessoal.

Ao João, aos meus amigos e colegas de mestrado que sempre me incentivaram.

À minha família.

Ao Centro de Estudos de Economia Aplicada do Atlântico e ao Departamento de Estatística do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social, pelo acesso à base de dados dos Quadros de Pessoal, utilizada no âmbito do presente trabalho.

A todos, muito obrigada!

Índice

Resumo/Abstract.....	i
Dedicatória	ii
Agradecimentos	iii
Índice.....	iv
Lista de Tabelas	v
Lista de Figuras.....	vi
1. Introdução	1
2. Revisão da Literatura	3
2.1 Enquadramento Institucional.....	3
2.2 Enquadramento Teórico	6
2.3 Evidência Empírica	12
3. Análise Empírica para a Região Autónoma dos Açores	19
3.1 Breve Apresentação do Problema a Analisar.....	19
3.2 A Mulher e o Mercado de Trabalho Açoriano: População Activa e Salários ...	19
3.3 Análise das Diferenças Salariais entre Homens e Mulheres	22
3.3.1 Apresentação da Metodologia	22
3.3.2 Dados e Caracterização da Amostra	25
3.3.3 Estimação da Equação Salários	26
3.3.3.1 A Variável Dependente.....	26
3.3.3.2 As Variáveis Independentes.....	26
3.3.3.3 Resultados da Estimação.....	27
3.3.4 Decomposição das Diferenças Salariais entre Homens e Mulheres	32
4. Conclusões.....	35
Referências Bibliográficas	37
Anexo	43

Lista de Tabelas

Tabela 1 – População Activa 2000 e 2008	20
Tabela 2 – Taxa de Actividade Masculina e Feminina 2000 e 2008	21
Tabela 3 – Equações Salariais – Açores	29
Tabela 4 – Equações Salariais – São Miguel	30
Tabela 5 – Equações Salariais – Terceira	31
Tabela 6 – Equações Salariais – Outras Ilhas	32
Tabela 7 – Decomposição da diferença da média do logaritmo do salário horário entre homens e mulheres	34

Lista de Figuras

Figura 1 – Ganho Médio Mensal (Trabalhadores a Tempo Completo).....	22
---	----

1. Introdução

Durante séculos, a mulher era vista apenas como mãe, esposa e responsável pelo lar, enquanto o homem desempenhava funções remuneradas fora do ambiente familiar, de forma a sustentar a família. A mulher não precisava nem deveria ganhar dinheiro. Com o decorrer da Revolução Industrial, a mulher entra no mercado de trabalho, não apenas à procura da sua sustentação familiar e independência económica, mas de forma a garantir a satisfação do seu bem-estar e desde então luta pela igualdade de tratamento e oportunidades.

Nas últimas décadas, com o desenvolvimento tecnológico e com a alteração de valores culturais e sociais relativos ao papel da mulher na sociedade, a percentagem de mulheres na força de trabalho mundial cresceu substancialmente. Desde então, foram aprovadas algumas leis que passaram a beneficiar o papel da mulher no mundo do trabalho. Todavia, de forma a garantir com sucesso a sua presença no mercado do trabalho, nos últimos anos, a mulher, para competir pelo acesso aos empregos, adia a maternidade para cada vez mais tarde e reduz o número de filhos.

Apesar de uma participação cada vez mais acentuada das mulheres no mercado de trabalho, estas continuam com algumas desvantagens significativas relativamente aos homens, mesmo nos países mais industrializados. A segregação ocupacional é ainda evidente, resultando, em muitos casos, numa subutilização das capacidades produtivas e de liderança. Como resultado disso, as mulheres continuam a ganhar menos do que os homens, mesmo depois de controlar as características pessoais com efeito na produtividade, assim como as características do emprego (OCDE, 2002).

É verdade que, actualmente, a mulher ocupa postos de trabalho em tribunais superiores, em governos, no topo de grandes empresas, pilotam aviões, comandam tropas e perfuram poços de petróleo, dedicando grande parte da sua energia à sua carreira profissional. Contudo, em minoria comparado com o número de homens a ocupar os mesmos postos de trabalho e com salários mais baixos (Probst, 2003).

Nos últimos anos, muito se tem feito para combater esta realidade discriminatória, todavia a grande barreira encontra-se, talvez, ainda, em grande parte, na mentalidade das pessoas. Muitos empresários da sociedade actual, fazendo justiça à argumentação teórica de Becker (1957), talvez ainda desvalorizem a capacidade produtiva e acreditem que a competência e o talento profissional dependem do sexo do indivíduo.

A Constituição da República Portuguesa prevê o direito de todos os trabalhadores à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e a qualidade, manifestando-se o princípio de que para trabalho igual, salário igual. Contudo, de acordo com inúmeros estudos empíricos, no actual mercado de trabalho, o homem auferia salários superiores aos da mulher (OCDE, 2002).

Este trabalho tem como objectivo analisar as desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho da Região Autónoma dos Açores, assim como avaliar a existência e a dimensão de eventuais fenómenos de discriminação. A amostra utilizada foi retirada dos Quadros de Pessoal das empresas fixadas nos Açores, no ano de 2008.

Dada a existência de nove ilhas, de dimensões diferentes e com sectores de actividade distribuídas de forma desigual, o estudo considera separadamente quatro alternativas: o arquipélago dos Açores como um todo, a ilha de São Miguel, a ilha Terceira e finalmente um grupo constituído pelas outras ilhas mais pequenas (Santa Maria, Graciosa, São Jorge, Pico, Faial, Flores e Corvo).

O trabalho encontra-se organizado da forma que se segue: o Capítulo seguinte faz-se no âmbito da revisão da literatura, um enquadramento institucional e teórico e apresenta-se alguma evidência empírica, retirada de outros estudos, que mostra a existência de fenómenos de discriminação no mercado de trabalho em geral. No Capítulo 3 descreve-se a metodologia a utilizar e apresenta-se uma análise empírica para a Região Autónoma dos Açores. Finalmente, no Capítulo 4 apresenta-se as principais conclusões, limitações e recomendações para trabalhos a desenvolver no futuro.

2. Revisão da Literatura

2.1 Enquadramento Institucional

Na sociedade actual, as desigualdades no mercado de trabalho são ainda, apesar de um vasto conjunto de políticas e medidas que têm vindo a ser implementadas aos mais variados níveis, bastante notórias. Estas desigualdades são sentidas notoriamente pelas mulheres, as quais, segundo vários estudos, estão sujeitas a um processo de discriminação.

Por definição, as desigualdades no mercado de trabalho existem quando os trabalhadores aparentemente semelhantes, do ponto de vista das suas características produtivas, são tratados de forma diferente devido ao sexo, raça, religião ou convicções políticas e ideológicas entre outras, causando-lhes situações de desvantagem em relação aos outros trabalhadores aparentemente similares.

No caso particular das mulheres, acresce referir que, muitas vezes, além das dificuldades que estas enfrentam no mercado de trabalho, têm ainda que conciliar a vida familiar com a vida profissional. Daí que, para sua segurança no trabalho, as mulheres adiem a maternidade para cada vez mais tarde, o que traz problemas de ordem social, como o envelhecimento da população. A mulher, ao chegar a casa depois de um dia de trabalho, dedica-se ao trabalho doméstico com o mesmo entusiasmo que dedica-se ao trabalho profissional, levando a que os seus níveis de stress sejam superiores ao do homem que empenha-se essencialmente na vida profissional (Probst, 2003). Todavia, alguns autores defendem que algumas das actividades domésticas prestadas pela mulher podem ser comparadas a actividades de uma pequena empresa. Sendo assim, o trabalho doméstico poderá beneficiar as mulheres fazendo com que estas tenham uma melhor capacidade de organização, melhorando assim o desempenho profissional (veja-se Wolfers, 2006).

Vários países e organizações nacionais e internacionais têm reunido esforços no sentido da redução da discriminação no mercado de trabalho entre homens e mulheres e na defesa da igualdade de tratamento e oportunidades.

Um dos principais objectivos da União Europeia em relação à paridade entre homens e mulheres resume-se em assegurar a igualdade de oportunidades e tratamento entre os dois sexos, bem como lutar contra a discriminação salarial com base no sexo. Tal política está, por exemplo, consubstanciada nos artigos 137.º e 141.º do Tratado da União Europeia.

Por outro lado, a Directiva 2006/54/CE, de 05 de Julho, do Parlamento Europeu e do Conselho, tem como objectivo assegurar a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em áreas relacionadas com o emprego e com a actividade profissional, mais concretamente, apresentando disposições em matéria de acesso ao emprego que inclui a promoção e a formação profissional, condições de trabalho, a remuneração e regimes de segurança social.

Esta é uma forma de eliminar a discriminação directa e indirecta entre homens e mulheres. A Directiva acima referida estabelece ainda procedimentos de forma a garantir a eficácia da sua aplicação no mercado de trabalho. Todos os países membros da União Europeia são obrigados a respeitar estas normas e são forçados a eliminar as leis e os regulamentos internos dos seus países que possam ofender o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre sexos.

A 2 de Outubro de 1997, através do Tratado de Amesterdão, que visava modificar determinadas disposições do Tratado da União Europeia, dos tratados constitutivos das Comunidades Europeias e alguns actos relacionados com os mesmos, criou-se o princípio da não discriminação e da igualdade de oportunidades. Os países membros da União Europeia comprometeram-se a adoptar medidas contra a discriminação por motivos de sexo, origem racial ou étnica, religião ou convicção, incapacidade, idade ou orientação sexual, fomentando a igualdade entre homens e mulheres. Nessa altura, os Estados Membros acordaram implementar medidas que facilitassem a entrada das mulheres no mercado de trabalho. Ainda em termos legais, e, no que respeita ao caso concreto de Portugal, para além dos preceitos constitucionais, os artigos 24.º e 25.º do Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro defendem o direito à igualdade no acesso ao emprego e ao trabalho e a proibição da discriminação.

Em Portugal, ainda de forma a promover a igualdade entre homens e mulheres, e, contribuindo para o aumento da natalidade portuguesa e da melhoria da qualidade de vida das famílias, foi modificada a lei da parentalidade através do decreto-lei 91/2009, de 9 de Abril.

Embora todas estas acções a favor da igualdade de género tenham melhorado a qualidade de vida de muitas mulheres europeias, pois a percentagem de mulheres no mercado de trabalho é maior e os seus níveis de educação e de formação são superiores, ainda subsistem, ao que tudo leva a crer, diversas desigualdades relacionadas com o género.

Em particular, a percentagem de mulheres que ocupam postos de trabalho de maiores responsabilidades é diminuta. Por regra, estas encontram-se com elevada representação em cargos de menor responsabilidade e remuneração. As empresárias femininas apresentam apenas 33,2% do total de trabalhadores independentes e as mulheres continuam a prestar mais horas em trabalho doméstico, por norma não remunerado, em comparação com os homens (IP/10/1149).¹

Em Setembro de 2010, a Comissão Europeia adoptou uma nova estratégia para promover a igualdade de género em toda a Europa, constituída por medidas que têm como objectivo atrair mais mulheres para o mercado de trabalho, apresentar iniciativas orientadas para conseguir mais mulheres em empregos de topo, assim como promover o empreendedorismo e o emprego independente das mulheres. Acordou ainda sobre a organização anual de um Dia Europeu da Igualdade Salarial e a trabalhar em conjunto com todos os Estados-Membros de forma a combater a violência contra as mulheres dentro e fora da União Europeia.

Neste contexto, segundo o vice-presidente da Comissão Europeia responsável pela Justiça, Direitos Fundamentais e Cidadania, Viviane Reding “A Europa deu o exemplo ao mundo em matéria de igualdade de género ao incluir o princípio da igualdade de remuneração para trabalho igual (...) podemos voltar hoje a dar o exemplo no que se refere à participação das mulheres em lugares de tomada de decisões e à luta contra a

¹ *Press Releases RAPID, IP/10/1149 de 21/09/2010*, in Europa – O portal da União Europeia.

violência baseada no género (...) a Europa devia utilizar melhor os talentos das mulheres” (IP/10/1149).

Segundo Tiago et al. (2005), a promoção da paridade entre géneros é um dos temas principais da política europeia do emprego, e, embora haja legislação comunitária que proteja esta igualdade entre homens e mulheres, esta apresenta um fraco impacto na sociedade em geral, pois existe pouco conhecimento e compreensão desta legislação.

2.2 Enquadramento Teórico

A diferença salarial entre homens e mulheres encontrada no mercado de trabalho pode ser decomposta em duas componentes: componente justa e componente injusta. A componente justa encontra justificação quando a diferença de salários entre homens e mulheres resulta da diferença de características produtivas entre ambos os grupos, como é caso da educação ou da experiência no mercado de trabalho, cuja contribuição para a determinação salarial reside na teoria do capital humano (veja-se Mincer, 1974 e Becker, 1964) ou na teoria da sinalização (Spence, 1973).

A componente justa pode resultar ainda de compensações associadas ao tipo de trabalho, sector de actividade, o que as empresas fazem a fim de atrair trabalhadores, variar as remunerações em função das características do emprego como o risco de acidente, a dureza e a distância dos principais mercados de bens e serviços. Por norma, tal como prevê a teoria das diferenças salariais compensatórias, empregos mais exigentes e arriscados, como é o caso do trabalho nas minas ou na construção civil, tendem a pagar, *certeris paribus*, salários mais elevados (veja-se Rosen, 1986, Miller, 2004).

A componente injusta da remuneração, normalmente atribuída à discriminação, ocorre quando as mulheres, com características pessoais e empregos semelhantes aos dos homens, auferem um vencimento inferior a estes.

Segundo Borjas (1996), a discriminação no mercado de trabalho é evidente quando dois indivíduos, no mesmo emprego, embora com níveis de formação escolar e profissional, experiência e produtividade iguais, apresentem salários diferentes entre si, justificados

pela sua raça, sexo, religião, orientação sexual, nacionalidade e outras características irrelevantes para a prática do seu trabalho.

Para Loureiro (2003), o conceito de discriminação é mais abrangente e classifica-a em quatro tipos: discriminação salarial (grupo de trabalhadores que embora desenvolvendo o mesmo trabalho, auferem salários diferentes entre si); discriminação de emprego (trabalhadores que no acto da procura de emprego, em condições de baixa oferta, são colocados em situação de desvantagem em relação a outros); discriminação de trabalho ou ocupacional (trabalhadores impedidos de desempenhar determinadas ocupações, embora apresentem a mesma capacidade dos trabalhadores que as ocupam); discriminação decorrente de oportunidade desigual para se obter capital humano (trabalhadores com dificuldades ou impossibilitados de aumentar a sua produtividade, mediante educação ou formação profissional). Os três primeiros tipos de discriminação são classificados como “postmarket discrimination” ou “discriminação directa”, uma vez que a discriminação ocorre depois de o indivíduo estar inserido no mercado de trabalho. O último tipo de discriminação é denominado como “premarket discrimination” ou “discriminação indirecta” por ocorrer antes de o trabalhador entrar no mercado de trabalho.

Segundo a USEEOC (1981:9), existem dois tipos de discriminação salarial: quando um grupo de indivíduos de determinado sexo, raça ou etnia apresenta uma remuneração inferior a outro grupo de indivíduos de sexo, raça ou etnia diferente, embora realize o mesmo tipo de trabalho, ou, basicamente o mesmo trabalho, e, o que resulta da segregação profissional (por sexo ou etnia) numa empresa, fazendo com que uma determinada categoria de trabalhadores aufera menos vencimento que outra, pois, embora não desempenhem um trabalho igual, este pode ser considerado um trabalho de valor comparável para o empregador. Contudo, para comprovar a existência de discriminação há que confirmar que esta estrutura segregacional é consequência de fenómenos de exclusão/barreiras ou de desvalorização do trabalho desenvolvido pelo sexo feminino.

Ehrenberg e Smith (2000) indicam a existência de três fontes de discriminação no mercado de trabalho: preconceito pessoal, preconceito estatístico e desejo e uso do poder de monopólio.

A primeira fonte, ou seja, com base em preconceitos, surge quando os agentes económicos, como os empregadores, os trabalhadores e os consumidores, não aceitam trabalhar com outros trabalhadores pertencentes a grupos de características específicas (sexo, raça, etnia, entre outras características), inicialmente estudada por Becker (1957). O preconceito pode ainda existir por parte dos consumidores levando a situações de discriminação salarial quando estes exigem ser compensados, por exemplo, ao adquirir os bens a um menor preço, para consumir bens produzidos por determinados grupos da sociedade.

O preconceito estatístico ocorre quando em ambientes de informação incompleta sobre os indivíduos, os empregadores usam características pessoais produtivas e principalmente não produtivas para projectar nos indivíduos algumas características médias notadas no grupo a que pertencem. Desta forma, trabalhadores com produtividade igual ou superior à média recebem rendimentos abaixo do seu potencial (veja-se Phelps, 1972, Aigner e Cain, 1977 e Spence, 1973).

Nas teorias de desejo e uso de poder de monopólio, a discriminação é lucrativa para os preconceituosos. Estas teorias baseiam-se na raça e no sexo para dividir a força de trabalho em grupos não competitivos, criando assim uma espécie de sistema de casta do trabalhador (Santos, 2005).

Analisando estes modelos de discriminação, concluímos que os vencimentos dos trabalhadores não correspondem aos seus níveis de produtividade. Assim, a discriminação acontece quando a explicação para o facto de trabalhadores com remunerações diferentes não se consegue justificar com medidas de produtividade pessoais.

Existem, tal como já foi anteriormente referido, diversas teorias que tentam explicar a formação e a diferenciação do hiato salarial. A teoria do capital humano, talvez a mais popular entre as teorias da determinação salarial, tenta explicar a diferença salarial entre homens e mulheres através do nível de educação de cada indivíduo. Segundo esta teoria, a educação é vista como um investimento associado a uma rentabilidade (Becker, 1964 e Mincer 1958, 1970 e 1974). Os modelos de pensamento de Becker (1964) e de Mincer

(1974) defendem que a remuneração de um trabalhador corresponde ao valor da sua prestação de trabalho na empresa, ou seja, o salário de um indivíduo é igual ao produto marginal do seu trabalho.

Becker (1964) observa a educação como um investimento pessoal em capital humano que aumenta a capacidade produtiva de um indivíduo, aumentando assim os seus ganhos ao longo da vida. Esta teoria explica a diferenciação de remuneração entre trabalhadores com níveis educacionais diferentes.

Contudo, sendo a educação vista como um investimento, esta envolve custos sacrificando os rendimentos do indivíduo, no momento presente, o qual, será, posteriormente, compensado com um salário elevado. Pois, quanto maior o nível de educação, maior a produtividade do trabalho, logo maior a remuneração associada. Uma forma de analisar a rentabilidade do investimento em capital humano é através da equação de Mincer (1974).

Tendo por base a teoria do capital humano, a escolarização é um investimento que, como qualquer outro, apresenta custos, benefícios e tem um risco associado. Os seus custos podem ser divididos em dois tipos: custos directos (pagamento de propinas, livros, deslocações) e custos de oportunidade (salário que o indivíduo perde por não estar a trabalhar). Contudo, também tem benefícios: salário futuros que o indivíduo irá ganhar; empregos com melhores condições de trabalho; estatuto e reconhecimento social. O indivíduo terá que ponderar os custos e os benefícios do investimento e só irá decidir avançar com a escolaridade, se os benefícios forem superiores aos custos. Contudo, segundo Mincer (1974), a educação não se limita à escolaridade. A formação específica obtida no local de trabalho ou os conhecimentos obtidos através da experiência em geral também fazem parte do investimento em capital humano. De uma forma geral, diferenças salariais determinadas com base em diferentes níveis de capital humano são vistas como legítimas.

A teoria do capital humano, na explicação dos salários, apresenta diversas limitações. Um dos problemas desta teoria é a dificuldade em medir a produtividade de um indivíduo, uma vez que existem diversos factores que a influenciam como a tecnologia de produção, as preferências dos consumidores e as próprias características inferidas

pelos empregadores (Madden, 1985). Uma outra limitação desta teoria é o facto de não valorizar as características inatas dos indivíduos, desde motivação, habilidades e interesses, que estão directamente relacionados com a educação.

Uma alternativa à teoria do capital humano, que considera que as características produtivas dos indivíduos são inatas servido a educação apenas para as revelar, funcionando como um *screening device* é a teoria da sinalização de Spence (1973). Aqui a escolaridade não aumenta a produtividade, apenas sinaliza as qualidades não observáveis dos indivíduos aos potenciais empregadores. Mesmo assim, essas características podem diferir entre os dois grupos em apreço traduzindo-se em diferenças salariais.

Outra alternativa teórica é o conceito de diferenças salariais compensatórias que explica as diferenças de salários com base nas preferências dos indivíduos. Salários mais baixos podem não resultar de discriminação, mas do facto de oferecerem algumas vantagens, ou seja, compensações relativamente a outros como, por exemplo, serem mais flexíveis e permitirem uma melhor conjugação entre as actividades profissionais, as actividades domésticas e a maternidade.

Plassard e Tahar (1990) defendem que, na verdade, existem empregos que oferecem vantagens em comparação a outros, o que motiva a escolha profissional dos indivíduos. Esta é uma forma de explicar as diferentes remunerações entre sexos, pois as mulheres, por interromperem a sua carreira profissional cedo aquando do nascimento dos filhos, escolhem empregos com salários iniciais elevados, embora a taxa de crescimento desse salário seja baixa. Pelo contrário, os homens, que planeiam trabalhar durante mais anos, optam por empregos com salários inicialmente mais baixos, mas com uma taxa de crescimento bastante elevada, visto que estes empregos proporcionam níveis de formação mais elevados no local de trabalho. Este fenómeno conduz à feminização e à masculinização dos empregos e dos sectores. Os autores defensores desta teoria acrescentam ainda que o estado civil, o ciclo de vida e as características familiares também influenciam a discrepância salarial entre géneros (Polachek e Siebert, 1993).

Uma alternativa teórica é ainda a abordagem interdisciplinar, também conhecida como abordagem institucionalista, que deriva das chamadas teorias da segmentação (Madden, 1985). Estas teorias defendem que as regras, as convenções e as práticas sociais constituem os instrumentos de regulação do mercado de trabalho, apresentando um papel bastante significativo na determinação dos salários, ou seja, as remunerações dependem do segmento de mercado onde o indivíduo se encontra a trabalhar (veja-se também Vieira, 1992).

Segundo os defensores desta corrente, as principais afrontas ao funcionamento do mercado de trabalho são: os mercados internos de trabalho, os acordos sindicais e a segmentação do mercado de trabalho em grupos não competidores (Ribeiro e Hill, 1996). Segundo alguns autores, mercados de trabalho com movimentos sindicais fortes e uma centralização do processo de negociação salarial comprimem a estrutura salarial e conseqüentemente o hiato salarial entre homens e mulheres (veja-se Kidd e Shannon, 1996).

De acordo com a abordagem interdisciplinar ou institucionalista, o salário é consequência de um conjunto de forças de natureza institucional (como os sindicatos) e de natureza tecnológica e humana. Os teóricos institucionalistas dão ainda grande importância à segmentação das profissões e dos empregos, sobrevalorizando assim o conceito de segregação profissional e sectorial. Segundo estes, as mulheres fixam-se em determinadas profissões, sectores e sub-sectores de actividade, assim como, em determinadas empresas, levando a que a distribuição dos empregos não seja homogénea. Daí que a explicação para os baixos salários femininos encontra-se na distribuição dos empregos pelos trabalhadores e não nas características dos próprios trabalhadores. Assim, o principal factor para as desigualdades salariais entre homens e mulheres, segundo a abordagem interdisciplinar, é a segregação ocupacional.

Esta segregação por sectores de actividade, empresas ou profissões, entre outras segmentações possíveis, gera diferenças salariais observáveis entre homens e mulheres desde que aquelas dimensões do mercado de trabalho remunerem os trabalhadores de forma diferente (veja-se Buckley, 1971, Pfeffer e Blake, 1987, Huffman e Velasco, 1997, Carrington e Troske, 1995, e Vieira et al., 2005).

De acordo com Steinberg (1990), os empregos particularmente ocupados por homens apresentam características diferentes dos empregos particularmente ocupados por mulheres. Os empregos femininos são caracterizados maioritariamente por competências sociais e verbais, enquanto os particularmente masculinos são caracterizados por competências manuais. Contudo, os diferentes tipos de competências caracterizadoras destes empregos são valorizados de forma muito desequilibrada pelos sistemas formais de análise e avaliação de funções.

A teoria do efeito de *glass ceiling* ou tecto de vidro defende a existência de barreiras invisíveis presentes nas empresas, resultantes de uma série complexa de estruturas, que impedem a promoção e o acesso das mulheres ou de outras minorias a postos de trabalho de maiores responsabilidades, logo de maiores remunerações. Neste caso, as diferenças salariais resultam de diferenças no acesso a determinadas profissões ou empregos dentro das empresas por parte das mulheres (veja-se Barnet-Verzat e Wolff, 2008).

Segundo Tiago et al. (2005), desde a década de noventa, as diferenças de vencimento entre homens e mulheres têm diminuído. Contudo, de forma a compreender a dinâmica associada ao hiato salarial entre géneros, além de se conhecer a realidade de cada país, é importante conhecer as alterações ocorridas no mercado de trabalho nos últimos tempos. Para tal, é necessário analisar os seguintes factores: diferenças de capital humano; segregação ou concentração sectorial; tempo de trabalho; estrutura global de pagamentos; existência e nível de rendimento mínimo; acessos a acções de formação; organização industrial e representatividade das mulheres nos sindicatos e/ou outras organizações de carácter representativo.

2.3 Evidência Empírica

Bastos et al. (2004) estudaram o mercado de trabalho português com o objectivo de avaliar a discriminação salarial com base no género. Como método, recorreram à decomposição de Oaxaca, de forma a investigarem a discriminação salarial entre homens e mulheres nas duas maiores cidades portuguesas, Lisboa e Porto. Para esse

efeito, utilizaram uma amostra de trabalhadores retirada dos Quadros de Pessoal para o ano de 1997.

A amostra era formada por trabalhadores assalariados a tempo completo e com remuneração completa, que tivessem disponibilizado informações individuais (sexo, idade, nível de escolaridade, nível de qualificação), salários, localização, sector e volume de vendas das empresas onde trabalhassem, perfazendo um total de 269 494 trabalhadores – da cidade de Lisboa (59 281 homens e 97 990 mulheres) e da cidade do Porto (74 556 homens e 37 667 mulheres). O autor recorreu à decomposição de Oaxaca, cujo objectivo é dividir a diferença salarial entre homens e mulheres em duas componentes: diferenças a nível das características pessoais do trabalhador e do emprego e diferenças correspondentes à discriminação no mercado de trabalho.

Bastos et al. (2004) pretendiam ainda demonstrar que a distribuição dos trabalhadores por sectores de actividade poderia ser consequência de discriminação, pois existe uma grande concentração de mulheres em determinados sectores em comparação com outros que são dominados por homens.

Com base nos resultados obtidos, Bastos et al. (2004) concluíram que, em Lisboa e no Porto, os homens, em média, mais velhos, tinham mais experiência embora com menores níveis de escolaridade. Nas duas cidades, um ano extra de experiência favorecia mais o homem que a mulher; os salários aumentavam com o aumento do volume de vendas da empresa; os salários femininos eram afectados negativamente pelos sectores da indústria e dos serviços, na cidade do norte de Portugal; os salários das mulheres eram afectados positivamente, de forma mais marcante do que os dos homens, pela antiguidade na empresa.

O estudo concluiu ainda que existe discriminação salarial entre homens e mulheres nas cidades de Lisboa e do Porto, embora existem nas duas cidades diferentes padrões de discriminação: a componente de discriminação é, em média, mais representativa em Lisboa do que no Porto. No Porto regista-se, em média, um maior valor para a componente resultante de diferenças de produtividade e um valor mais baixo da componente de discriminação do que no mercado de trabalho de Lisboa.

A componente de discriminação apresenta uma maior dispersão na cidade do Porto do que em Lisboa, porém com valores mais baixos. Uma das possíveis explicações para estes resultados, segundo Bastos et al. (2004), é a diferente distribuição de sectores de emprego por género nas duas cidades. No Porto, as mulheres apresentam maior representação na indústria têxtil, sendo baixa a representação de homens. No entanto, em Lisboa, as mulheres têm maior participação no sector dos serviços, onde também existe uma representação significativa de homens.

Ribeiro e Hill (1996) analisaram as insuficiências da teoria do capital humano na explicação das diferenças salariais entre géneros, no sector dos restaurantes e hotéis, em Portugal. Utilizaram uma amostra de 1 024 trabalhadores, 619 homens e 405 mulheres, retirados dos Quadros de Pessoal do concelho de Lisboa, do ano de 1992. Desta amostra, 55.4% dos indivíduos trabalhavam em hotéis ou estabelecimentos similares e 44.6% trabalhavam em restaurantes ou estabelecimentos similares. De acordo com os resultados obtidos, concluíram que o salário médio horário dos homens era superior ao das mulheres, representando um hiato salarial na ordem dos 26.8% entre os vencimentos dos dois sexos. Concluíram ainda que existe relação entre o facto de ser mulher e de se auferir um salário horário mais baixo.

Ribeiro e Hill (1996) concluíram ainda que existe discriminação salarial entre homens e mulheres em Portugal. A composição de género por profissões, ou seja, a segregação, foi uma componente importante na explicação das desigualdades salariais por parte dos autores. Contudo, foram as diferenças observadas entre géneros na rendibilidade dos investimentos realizados em capital humano que explicaram a maior parte do hiato salarial.

A determinação dos salários é ainda influenciada pelo sector de actividade e pela dimensão das empresas (Ribeiro e Hill, 1996). As empresas de maior dimensão são as que pagam salários mais elevados, sendo, contudo, as que, em termos relativos, empregam menos mulheres. E é nos sectores de baixos salários que as diferenças salariais entre homens e mulheres são menores.

Vieira (1992) analisou os determinantes das diferenças salariais num estudo realizado para a ilha de São Miguel, Açores, utilizando para o efeito uma amostra de 3 944

trabalhadores por conta de outrem. O autor decompôs as diferenças salariais entre homens e mulheres em duas componentes: a que resulta da diferente produtividade dos trabalhadores e a que não pode ser explicada por estas diferenças, ou seja, a discriminação. Segundo os seus resultados, a segunda componente, a discriminação, variava entre 58% e 81%, sendo que apenas 19% e 42% se deviam a diferenciais de produtividade.

Santos e Ribeiro (2006) examinaram os diferenciais de rendimentos entre homens e mulheres, explorando o conceito de *glass ceiling*. A amostra, para o ano de 1999, foi composta por trabalhadores com rendimentos moderados e com idades compreendidas entre os 25 e os 55 anos. De acordo com os resultados, o salário dos homens é superior ao das mulheres. Os autores defendem a existência de fenómenos *glass ceiling* a favor dos homens quando comparados com as mulheres.

Albrecht et al. (2001) num estudo nos Estados Unidos da América, embora verificassem diferenças de salários elevadas entre sexos, não identificaram o fenómeno de *glass ceiling*. Por sua vez, os mesmos autores confirmaram a presença deste fenómeno, durante vários anos da década de noventa, na Suécia. Contudo, ainda na Suécia, com base numa amostra de trabalhadores imigrantes e não-imigrantes, Albrecht et al. (2001) não encontraram fenómenos de *glass ceiling*, o que poderá querer dizer que este fenómeno aplica-se, sobretudo, a diferenças de salários por género (Santos e Ribeiro, 2006).

De la Rica et al. (2005) analisaram, para Espanha, os salários dos trabalhadores de acordo com as suas diferentes características observáveis. Para compararem os resultados obtidos, os mesmos autores estimaram as desigualdades salariais em Portugal, Itália, França e Dinamarca. Em todos os países verificaram o fenómeno de *glass ceiling*. O diferencial salarial a favor dos homens é crescente ao longo da distribuição salarial, aumentando substancialmente no final da distribuição. A este efeito, os autores denominaram de *glass floors*, ou melhor, *glass ceilings at the floor level* (Santos e Ribeiro, 2006). É de realçar que, os autores concluíram que, ao separar a amostra em homens e mulheres com escolaridade alta (ensino superior) e média/baixa (ensino obrigatório e médio), encontraram o fenómeno de *glass ceiling* na escolaridade alta e o fenómeno de *glass floors* na escolaridade baixa/média.

Num estudo comparando os mercados de trabalho australiano e canadiano, Kidd e Shannon (1996) concluíram que a força do movimento sindical e o nível de centralização da negociação colectiva influenciavam o hiato salarial entre homens e mulheres. Em particular, o hiato salarial era menor na Austrália, onde a negociação era mais centralizada e o peso do movimento sindical era maior.

No que concerne ao papel da segregação no mercado de trabalho para a determinação do hiato salarial entre homens e mulheres, Vieira et al. (2005) concluíram, num estudo para Portugal, que estabelecimentos com uma maior proporção de mulheres tendem a pagar menores salários. Este resultado é semelhante aos encontrados por Pfeffer e Blake (1987) e Reilly e Wirjanto (1999).

Tiago et al. (2005) desenvolveram um estudo na Região Autónoma dos Açores, com o objectivo de estudar a igualdade de género no trabalho e no emprego no arquipélago. Num dos capítulos do estudo, debruçaram-se sobre a diferença salarial entre sexos. Para tal, aplicaram a metodologia de Oaxaca. O estudo foi realizado através de dados obtidos nos Quadros de Pessoal do ano de 2003, no arquipélago dos Açores, fornecidos pelo Observatório do Emprego e Formação Profissional. A amostra foi composta por um total de 23 739 homens e 15 382 mulheres, com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos.

De acordo com os resultados, Tiago et al. (2005) concluíram que a média do logaritmo do salário horário dos homens era superior à das mulheres em 0.114, sendo que a diferença salarial entre sexos era de 12.1%; a rendibilidade da educação para ambos os sexos era de aproximadamente 2.7%; os salários aumentavam a uma taxa decrescente da idade para homens e mulheres, assim um ano adicional de experiência na empresa era sinónimo de um aumento de 1.4% no salário horário. Concluíram ainda que 88.3% da diferença salarial entre homens e mulheres correspondia a discriminação no mercado de trabalho regional, restando apenas 11.7% para as diferentes características entre homens e mulheres açorianas. Contudo, o estudo elaborado por Tiago et al. (2005) leva a acreditar que os factores contextuais são os responsáveis pela discriminação entre homens e mulheres e não as diferenças entre os dois sexos.

Rocha et al. (1999) estudaram os aspectos da situação vivida e sentida pelas mulheres no arquipélago dos Açores, onde a discriminação e a desigualdade foram dois aspectos muito relevantes. O estudo foi aplicado a uma amostra da população feminina açoriana, mais concretamente das ilhas de São Miguel, Terceira, São Jorge, Pico e Faial, com idades compreendidas entre os 18 e os 65 anos.

O fenómeno de terciarização é o responsável pelo aumento da participação feminina no mercado de trabalho. Segundo Rocha et al. (1999), de acordo com dados do recenseamento da população portuguesa de 1991, o sector terciário empregava cerca de 88,5% das mulheres açorianas.

Contrariamente ao que se verifica para o continente português, a mulher açoriana não tem por tradição trabalhar nem na agricultura nem em qualquer outro ramo do sector primário. Ainda segundo Rocha et al. (1999), entre 1981 a 1991, nos Açores, a percentagem de mulheres empregadas aumentou de 13,9% para 24,2%, enquanto a proporção de domésticas diminuiu de 56,3% para 42,7%. Contudo, no que se refere à mobilidade profissional da mulher, não se verificaram grandes progressos naquela década.

O estudo evidencia ainda que o homem era aquele que ocupava as melhores categorias profissionais numa empresa, pois, salvo raras excepções, considerava-se que o homem possuía uma carreira profissional, enquanto a mulher uma actividade subsidiária da do marido (Rocha et al., 1999).

Na verdade, a maioria das ocupações das mulheres, ainda segundo o mesmo estudo, correspondiam a funções de fraca qualificação, de baixo prestígio social e com pequenas remunerações, normalmente ligadas ao comércio ou à limpeza. Daí que muitas mulheres, por questões de necessidade económica, optavam por ter mais do que uma ocupação. Todavia, mesmo somando as remunerações das diversas ocupações prestadas pelas mulheres, Rocha et al. (1999) concluíram que estas apresentavam escalões de vencimento muito baixos, em comparação com os homens.

Nos Açores, grande parte da população feminina obtinha apenas a escolaridade obrigatória, pois, devido às baixas condições económicas da família, as mulheres eram

impedidas de alcançar maiores níveis de ensino. Esta baixa escolaridade era, já na altura, considerada como uma barreira que as impedia de alcançar determinados empregos no mercado de trabalho. Por isso as mulheres dedicavam a maior parte da sua atenção aos maridos, aos filhos e ao lar. Em 1991, cerca de 95% das mulheres açorianas sentiam-se insatisfeitas com os seus níveis de estudo, pois a maioria aspirava o ensino médio ou superior.

Relativamente à forma de tratamento diferenciado entre sexos no local de trabalho, Rocha et al. (1999) afirmaram que a principal explicação não se devia à condição de se ser mulher, à origem social nem ao tipo de relacionamento, mas sim aos seus níveis de qualificação. Assim, quanto maior o nível educacional da mulher, menor o tratamento discriminatório sentido no local de trabalho. Em relação à discriminação salarial, apenas 4,8% das mulheres inquiridas admitiram já terem sido vítimas de ofertas de salário discriminatório.

3. Análise Empírica para a Região Autónoma dos Açores

3.1 Breve Apresentação do Problema a Analisar

O propósito principal deste capítulo é analisar as diferenças salariais entre homens e mulheres na Região Autónoma dos Açores e averiguar em que medida estas se devem à existência de fenómenos de discriminação. Analisa-se ainda a inserção da mulher no mercado de trabalho açoriano, nomeadamente através da evolução da população activa feminina e da respectiva taxa de actividade.

Uma vez que o mercado de trabalho pode diferenciar-se de ilha para ilha, nomeadamente devido a uma maior localização de determinadas actividades nas ilhas de maior dimensão, a análise das diferenças salariais entre homens e mulheres considera separadamente quatro alternativas: a Região Autónoma dos Açores como um todo, a ilha de São Miguel, a ilha Terceira e finalmente um grupo constituído pelas outras ilhas de menor dimensão (Santa Maria, Graciosa, São Jorge, Pico, Faial, Flores e Corvo).

3.2 A Mulher e o Mercado de Trabalho Açoriano: População Activa e Salários

O número de activos aumentou nos Açores ao longo dos últimos anos, tal como se pode verificar através dos dados incluídos na Tabela 1. Contudo, tal como acontece um pouco por todo o lado, o crescimento da população activa feminina é mais significativa do que o crescimento da população activa masculina.

A literatura internacional aponta, como determinante da maior participação das mulheres no mercado de trabalho, a evolução tecnológica e a maior produtividade do trabalho doméstico, o aumento do custo de oportunidade associado ao trabalho doméstico – talvez devido à cada vez maior escolaridade das mulheres –, a aprovação de leis anti-discriminação, a expansão dos equipamentos de apoio tais como as creches e

a flexibilização do mercado de trabalho e alteração de aspectos culturais relativos ao papel da mulher na sociedade (veja-se Jaumotte, 2003).

Tabela 1 - População Activa 2000 e 2008

		2000	%	2008	%
Total	HM	99 111	100.0	119 177	100.0
	H	65 132	65.7	70 673	59.3
	M	33 979	34.3	48 503	40.7
Dos 15 aos 24 anos	HM	17 909	100.0	16 721	100.0
	H	11 762	65.7	9 879	59.1
	M	6 148	34.3	6 842	40.9
Dos 25 aos 34 anos	HM	27 820	100.0	36 180	100.0
	H	17 242	62.0	19 861	54.9
	M	10 579	38.0	16 319	45.1
Dos 35 aos 44 anos	HM	25 151	100.0	29 781	100.0
	H	16 231	64.5	17 033	57.2
	M	8 920	35.5	12 748	42.8
Com 45 e mais anos	HM	28 230	100.0	35 834	100.0
	H	19 897	70.5	23 556	65.7
	M	8 333	29.5	12 277	34.3

Fonte: Serviço Regional de Estatística dos Açores

Como se pode verificar ainda pela informação incluída na Tabela 1, é nas faixas mais envelhecidas da população activa, neste caso com mais de 45 anos, que a discrepância entre homens e mulheres é maior. Por exemplo, enquanto na faixa entre os 25 e 34 anos as mulheres representam, em 2008, 45.1% dos activos as mesmas representam apenas 34.3% na faixa maior que 45 anos.

Contudo, com o passar do tempo, e, à medida que as gerações mais antigas vão deixando o mercado de trabalho, a evolução verificada entre 2000 e 2008 aponta para uma maior igualdade, talvez pelos motivos acima referidos, entre homens e mulheres no âmbito da sua contribuição para a população activa.

Esta tendência, decorrente de uma maior participação das mulheres na actividade laboral remunerada, pode também ser constatada através da análise das taxas de actividade masculina e feminina, incluídas na Tabela 2. Como se pode verificar, a taxa de actividade feminina ascedia a 28.7% em 2000 e a 38.4% em 2008.

Tabela 2 – Taxa de Actividade Masculina e Feminina 2000 e 2008

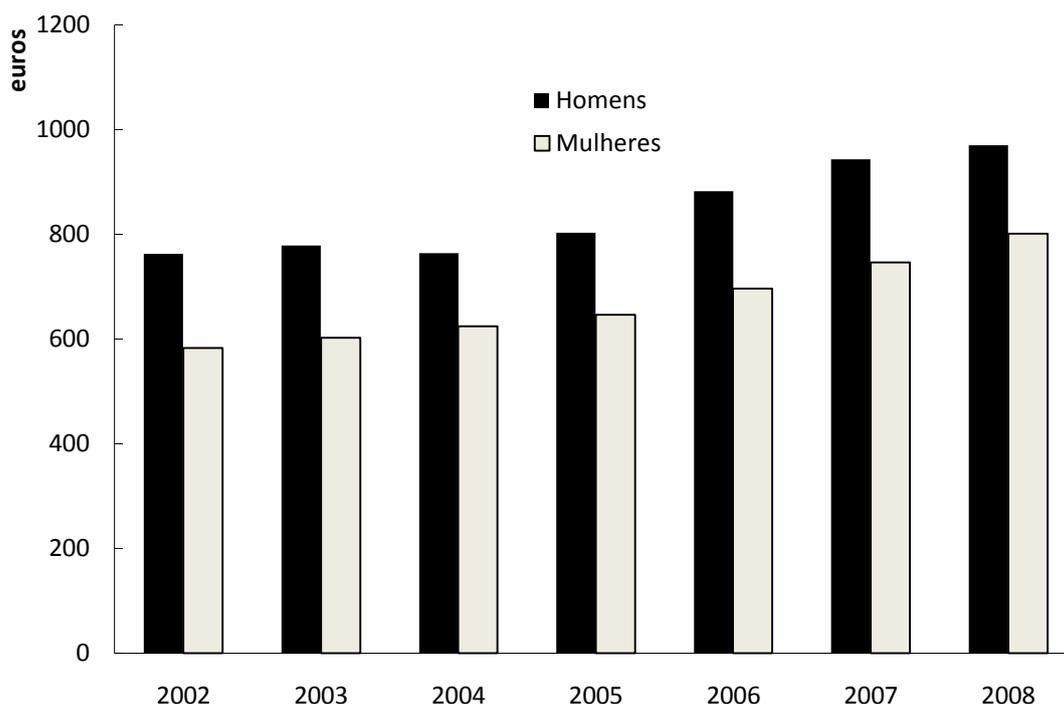
		2000	2008
Total	HM	41.8	48.2
	H	55.2	58.1
	M	28.7	38.4
Dos 15 aos 24 anos	HM	44.5	43.6
	H	56.8	52.8
	M	31.5	34.0
Dos 25 aos 34 anos	HM	77.9	86.9
	H	95.0	93.2
	M	60.2	80.3
Dos 35 aos 44 anos	HM	76.5	84.7
	H	95.8	95.4
	M	56.8	73.7
Com 45 e mais anos	HM	36.0	42.1
	H	55.1	59.5
	M	19.8	27.1

Fonte: Serviço Regional de Estatística dos Açores

No que concerne ao ganho médio mensal, a avaliar pelos dados disponibilizados através da informação contida nos Quadros de Pessoal das empresas, é fácil constatar que, em média, as mulheres ganham menos do que os homens. Por exemplo, o rácio entre o ganho médio dos homens e das mulheres a tempo completo era de 0.76 em 2002 e de 0.82 em 2008, denotando uma tendência para uma maior igualdade ao longo deste período.

O facto de os homens, em média, ganharem mais do que as mulheres é apontado na maior parte da literatura internacional (veja-se, OECD, 2002). Contudo, sem informação adicional a ser trabalhada nos pontos seguintes, não se pode atribuir este diferencial de remuneração, ou parte do mesmo, a fenómenos de discriminação.

Figura 1 - Ganho Médio Mensal (Trabalhadores a Tempo Completo)



Fonte: Quadros de Pessoal - Observatório do Emprego e Formação Profissional

3.3 Análise das Diferenças Salariais entre Homens e Mulheres

3.3.1 Apresentação da Metodologia

A decomposição de Oaxaca (1973) constitui, talvez, a método mais utilizado para decompor as diferenças salariais entre homens e mulheres e averiguar a existência e a dimensão dos fenómenos de discriminação salarial prevalecente entre estes dois grupos de trabalhadores.

O método consiste em dividir a diferença salarial entre homens e mulheres em duas componentes, sendo a primeira, diferenças a nível das características pessoais do trabalhador (exemplo: idade e educação) e das características do emprego (exemplo: profissão e sector de actividade) e a segunda componente referente à discriminação no mercado de trabalho. Esta discriminação é evidente quando as mulheres, com características pessoais e de emprego semelhantes às dos homens, auferem remunerações inferiores.

Considere-se uma equação salarial do tipo da do capital humano desenvolvida por Mincer (1974) :

$$W_{gi} = \beta_g X_{gi} + \varepsilon_{gi} \quad i=1, \dots, N \quad (1)$$

onde $g = (h, m)$ indica o género ($h =$ homens e $m =$ mulheres) , $\ln W_{gi}$ indica o logaritmo do salário e X_{gi} refere-se a um conjunto de variáveis explicativas dos salários, relacionadas com o individuo e com as características do posto de trabalho. β_g corresponde aos parâmetros a serem estimados e ε_{gi} é um erro aleatório.

A equação (1) pode ser estimada através do método dos mínimos quadrados ordinários.

Neste caso e atendendo a que $\sum_{i=1}^{N_g} \frac{\varepsilon_{gi}}{N_g} = \bar{\varepsilon}_g = 0$ podemos escrever:

$$\bar{W}_h = \hat{\beta}_h \bar{X}_h \quad (2)$$

e

$$\bar{W}_m = \hat{\beta}_m \bar{X}_m \quad (3)$$

onde \bar{W} e \bar{X} indicam o valor médio do logaritmo salário e o valor médio das características dos indivíduos assim como dos respectivos empregos na amostra.

A partir destas duas equações pode-se escrever que:

$$\bar{W}_h - \bar{W}_m = \hat{\beta}_h \bar{X}_h - \hat{\beta}_m \bar{X}_m \quad (4)$$

Esta equação pode ser também escrita da seguinte forma:

$$\bar{W}_h - \bar{W}_m = (\bar{X}_h - \bar{X}_m) \hat{\beta}_h + (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m) \bar{X}_m \quad (5)$$

A expressão (5) corresponde à decomposição de Oaxaca (1973). O primeiro termo do lado direito da expressão capta a diferença salarial atribuída a diferenças observadas entre indivíduos e entre as características dos empregos. O segundo termo capta a componente associada à discriminação.

Dito de outra forma, o termo $(\bar{X}_h - \bar{X}_m) \hat{\beta}_h$ revela o montante das diferenças salariais que existiriam no mercado na ausência de discriminação, isto é, se as características produtivas das mulheres fossem remuneradas, no mercado de trabalho, como as dos homens. Neste caso, as diferenças salariais observadas resultariam apenas de diferenças entre as características dos trabalhadores (via teoria do capital humano) ou da empresa ou emprego (via teoria das diferenças salariais compensatórias).

Por seu turno, o termo $(\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m) \bar{X}_m$ indica os diferenciais de remuneração que existiriam caso as mulheres e os homens tivessem as mesmas características ou empregos similares. Esta componente das diferenças salariais resulta, portanto, do facto de os homens e mulheres aparentemente semelhantes do ponto de vista produtivo e dos empregos serem remunerados de forma diferente no mercado de trabalho ($\hat{\beta}_h \neq \hat{\beta}_m$).

Algumas formulações alternativas a Oaxaca (1973) foram apresentadas por Reimers (1983) e Cotton (1988).

Segundo Reimers (1983):

$$\bar{W}_h - \bar{W}_m = (\bar{X}_h - \bar{X}_m)(P_h \hat{\beta}_h + P_m \hat{\beta}_m) + (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m)(P_h \bar{X}_h + P_m \bar{X}_m)$$

onde P_h e P_m são a proporção de homens e de mulheres na amostra, respectivamente.

Segundo Cotton (1988):

$$\bar{W}_h - \bar{W}_m = (\bar{X}_h - \bar{X}_m) \left(\frac{\hat{\beta}_h + \hat{\beta}_m}{2} \right) + (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m) \left(\frac{\bar{X}_h + \bar{X}_m}{2} \right)$$

A interpretação a dar a cada um dos termos destas expressões é, em tudo, semelhante à anteriormente apresentada para a decomposição de Oaxaca (1973).

3.3.2 Dados e Caracterização da Amostra

Os dados a utilizar foram retirados dos Quadros de Pessoal das empresas localizadas na Região Autónoma dos Açores, para o ano de 2008. Todos os anos, no mês de Outubro, as empresas com trabalhadores devem enviar à entidade governamental responsável pela área do trabalho e emprego, o respectivo Quadro de Pessoal. Os elementos enviados contêm um vasto conjunto de informação relativa ao trabalhador, tal como o sexo, a idade, as habilitações literárias e a antiguidade na empresa, horas de trabalho mensal e o salário mensal, entre outras. Do lado da empresa incluem variáveis como o número de trabalhadores (uma *proxy* da dimensão da empresa), o sector de actividade económica e a localização.

Na amostra final foram apenas considerados os trabalhadores por conta de outrem com idade compreendida entre os 16 e os 65 anos. Foram também eliminados aquelas observações sem informação para as variáveis relevantes para a análise (*missing values*).

Como se pode verificar pelos elementos incluídos na Tabela 1 do Anexo, a amostra final é formada por 44 525 observações (25 899 homens e 18 626 mulheres). No que concerne às restantes amostras caracterizadas nas Tabelas 2 a 4 do Anexo, a sua composição é a que se segue: São Miguel 28 770 observações (16 895 homens e 11 875 mulheres), Terceira 8 751 observações (5 262 homens e 3 489 mulheres) e o grupo constituído pelas outras ilhas de menor dimensão 7 004 observações (3 742 homens e 3 262 mulheres).

A maioria dos indivíduos tem um nível de escolaridade correspondente a um dos ciclos do ensino básico, seguindo-se os detentores de ensino secundário. Apenas 6,2% dos homens e 11,6% das mulheres incluídas na amostra possuem habilitações ao nível da licenciatura ou superior (veja a Tabela 1 do Anexo). Os valores para São Miguel, Terceira e outras ilhas são muito semelhantes a estes.

A idade média dos trabalhadores ronda os 36-37 anos. A antiguidade na empresa situa-se, em média, entre 5-8 anos e é, em geral, mais elevadas para os homens (com excepção do resultado verificado para as ilhas de menor dimensão).

No que concerne às características do lado da procura, ou seja, do lado da empresa, as empresas de maior dimensão encontram-se na ilha de São Miguel, seguindo-se as da ilha Terceira. A maioria dos indivíduos na amostra encontram-se a trabalhar no sector terciário. A ilha mais representativa na amostra é a de São Miguel, seguindo-se a Terceira.

3.3.3 Estimação da Equação Salários

3.3.3.1 A Variável Dependente

A equação salários aqui estimada é semelhante à da teoria do capital humano apresentada por Mincer (1974). A variável dependente, ou a explicar, é o logaritmo neperiano do ganho horário. Este foi determinado, tal como é usual na literatura, dividindo o ganho mensal de cada indivíduo pelo número de horas mensais trabalhadas pelo mesmo.

3.3.3.2 As Variáveis Independentes

As variáveis independentes, ou explicativas, podem ser separadas em dois grupos, sendo um deles caracterizador das capacidades produtivas do indivíduo (características do lado da oferta) e outro caracterizador dos atributos do emprego ou da empresa (características do lado da procura).

Entre as variáveis identificadoras das características produtivas do indivíduo incluem-se o nível de escolaridade e a idade (como proxy da experiência). A inclusão destas variáveis encontra suporte na teoria do capital humano (Becker, 1964 e Mincer, 1974). A inclusão da educação encontra ainda suporte na teoria da sinalização (Spence, 1973).

Do lado das características do indivíduo inclui-se ainda a antiguidade na empresa, como proxy do capital humano específico adquirido enquanto ao serviço da empresa (Becker 1964) ou devido à implementação de sistemas de incentivos ao nível da empresa baseados em pagamentos diferidos (Lazear, 1981).

A literatura tem mostrado que as características do lado do indivíduo são insuficientes para explicar a variação salarial observada mostrando que a mesma varia de acordo com a dimensão da empresa (veja-se Mellow, 1982, Evans e Leighton, 1989, Brown e Medoff, 1989, Main e Reilly, 1993, Oosterbeek e Van Praag, 1995, Lallemand et al. 2007, e Feng e Zeng, 2010), com o sector de actividade (Krueger e Summers, 1988, Katz e Summers, 1989, e Bjorklund et al., 2007) ou com a localização geográfica (Dumond et al. 1999, Teulings e Vieira, 2004 e Vieira e al. 2006).

A prática de salários de eficiência, as especificidades dos mercados de trabalho locais e a compensação por diferenças de custo de vida encontram-se entre as explicações para a inclusão destas dimensões na equação salários. Por isso, inclui-se a logaritmo do número de trabalhadores (dimensão da empresa). Uma variável artificial que distingue entre o sector terciário e os restantes e, quando aplicável, um conjunto de variáveis artificiais que distinguem entre as diferentes ilhas.

3.3.3.3 Resultados da Estimação

Os resultados da estimação das equações salários encontram-se nas Tabelas 3 a 6. Como se pode verificar, os salários tendem a aumentar com o nível de educação, quer para os homens quer para as mulheres, o que está de acordo com o previsto quer pela teoria do capital humano quer pela teoria da sinalização.

Por outro lado, os salários aumentam com a experiência a uma taxa decrescente o que corrobora os resultados de Mincer (1974). Para a amostra dos Açores, um ano adicional de antiguidade na empresa traduz-se num aumento de 1.5% nos salários para os homens e 1.4% para as mulheres. O maior impacto da antiguidade do trabalhador na empresa nos salários verifica-se em São Miguel e o menor do grupo formado pelas ilhas de menor dimensão.

A elasticidade dos salários em relação à dimensão da empresa é, nos Açores, de 7.9% para os homens e de, apenas, 3.2% para as mulheres. Significa isto que um aumento de 1% na dimensão da empresa se traduz num aumento de 7.9% nos salários para os homens e a um aumento de 3.2% para as mulheres. Os valores mais elevados para este parâmetro são verificados no grupo das ilhas de menor dimensão e os mais baixos na ilha Terceira.

Os salários praticados no sector terciário tendem, em média, a ser superiores aos praticados nos sectores primários e secundário, *ceteris paribus*. Este resultado é válido para todas as regressões, sendo que o diferencial não é, contudo, estatisticamente significativo no caso dos homens na ilha de São Miguel.

Tabela 3 – Equações Salariais – Açores

	Homens		Mulheres	
	Coef.	E. padrão	Coef.	E. Padrão
Constante	0.2116	0.0420 *	0.3043	0.0490 *
Ensino Básico	0.2466	0.0181 *	0.1408	0.0304 *
Ensino Secundário	0.6170	0.0194 *	0.4239	0.0309 *
Bacharelato	1.0543	0.0328 *	0.7754	0.0386 *
≥ Licenciatura	1.1418	0.0209 *	1.0227	0.0313 *
Idade	0.0242	0.0015 *	0.0237	0.0016 *
(Idade) ² /100	-0.0212	0.0018 *	-0.0225	0.0021 *
Antiguidade na Empresa	0.0147	0.0004 *	0.0143	0.0004 *
Ln (Dimensão da Empresa)	0.0785	0.0016 *	0.0319	0.0015 *
Sector Terciário	0.0230	0.0065 *	0.0623	0.0077 *
S. Miguel	0.0340	0.0259	0.0709	0.0240
Terceira	-0.0050	0.0262	0.0417	0.0244 ***
Graciosa	-0.0079	0.0394	0.0459	0.0329
S. Jorge	-0.0865	0.0300 *	0.0203	0.0269
Pico	-0.0012	0.0288	0.0032	0.0270
Faial	-0.0256	0.0285	0.0116	0.0259
Flores	-0.0203	0.0331	0.0130	0.0328
Corvo	0.1301	0.1912	0.0258	0.0816
R ² ajustado	0.429		0.449	
F	1147		896.4	
N	25899		18626	

* significativo a 1% *** significativo a 10%

Tabela 4 – Equações Salariais – S. Miguel

	Homens		Mulheres	
	Coef.	E. padrão	Coef.	E. Padrão
Constante	0.1723	0.0435 *	0.3648	0.0539 *
Ensino Básico	0.2688	0.0235 *	0.1338	0.0354 *
Ensino Secundário	0.6954	0.0249 *	0.4615	0.0361 *
Bacharelato	1.0721	0.0426 *	0.7660	0.0460 *
≥ Licenciatura	1.2064	0.0268 *	1.0063	0.0367 *
Idade	0.0246	0.0019 *	0.0221	0.0022 *
(Idade) ² /100	-0.0196	0.0024 *	-0.0181	0.0028 *
Antiguidade na Empresa	0.0153	0.0005 *	0.0160	0.0005 *
Ln (Dimensão da Empresa)	0.0796	0.0020 *	0.0313	0.0018 *
Sector Terciário	0.0116	0.0081	0.0580	0.0094 *
R ² ajustado	0.449		0.450	
F	1532		1082	
N	16895		11875	

* significativo a 1%

Tabela 5 – Equações Salariais – Terceira

	Homens		Mulheres	
	Coef.	E. padrão	Coef.	E. Padrão
Constante	0.3241	0.0612 *	0.4710	0.0958 *
Ensino Básico	0.1957	0.0320 *	0.1690	0.0700 **
Ensino Secundário	0.4424	0.0356 *	0.3850	0.0712 *
Bacharelato	1.1358	0.0573 *	0.8394	0.0867 *
≥ Licenciatura	1.0500	0.0388 *	1.0935	0.0719 *
Idade	0.0266	0.0028 *	0.0210	0.0033 *
(Idade) ² /100	-0.0275	0.0035 *	-0.0246	0.0042 *
Antiguidade na Empresa	0.0130	0.0008 *	0.0140	0.0009 *
Ln (Dimensão da Empresa)	0.0585	0.0035 *	0.0321	0.0038 *
Sector Terciário	0.0538	0.0130 *	0.0416	0.0216 ***
R ² ajustado	0.362		0.482	
F	332.3		362.3	
N	5262		3489	

* significativo a 1% ** significativo a 5% *** significativo a 10%

Tabela 6 – Equações Salariais – Outras Ilhas

	Homens		Mulheres	
	Coef.	E. padrão	Coef.	E. Padrão
Constante	0.5174	0.0890 *	0.5730	0.1404 *
Ensino Básico	0.1345	0.0531 **	0.0029	0.1266
Ensino Secundário	0.2978	0.0568 *	0.1344	0.1272
Bacharelato	0.5832	0.0973 *	0.5452	0.1421 *
≥ Licenciatura	0.8330	0.0594 *	0.8218	0.1279 *
Idade	0.0181	0.0034 *	0.0203	0.0034 *
(Idade) ² /100	-0.0184	0.0043 *	-0.0212	0.0042 *
Antiguidade na Empresa	0.0097	0.0010 *	0.0076	0.0008 *
Ln (Dimensão da Empresa)	0.0787	0.0055 *	0.0367	0.0043 *
Sector Terciário	0.0585	0.0183 *	0.1102	0.0166 *
Graciosa	0.0012	0.0348	0.0355	0.0291
S. Jorge	-0.0787	0.0265 *	0.0060	0.0241
Pico	-0.0026	0.0255	0.0017	0.0238
Faial	0.0001	0.0252	0.0147	0.0232
Flores	-0.0215	0.0313	-0.0108	0.0291
Corvo	0.1508	0.1690	0.0213	0.0720
R ² ajustado	0.354		0.443	
F	85.97		174.1	
N	3742		3262	

* significativo a 1% ** significativo a 5%

3.3.4 Decomposição das Diferenças Salariais entre Homens e Mulheres

Os valores incluídos na Tabela 7 indicam que as diferenças salariais entre homens e mulheres na Região Autónoma dos Açores, no ano de 2008, devem-se a discriminação no mercado de trabalho.

De facto, caso não existisse discriminação, a diferença salarial seria favorável às mulheres. Como se pode verificar, a componente da diferença salarial atribuída à diferença de características observáveis (atributos do trabalhador e da empresa) é desfavorável para os homens. Estes resultados são ligeiramente diferentes dos apresentados por Tiago et al. (2005), que utilizam dados para 2004, e concluem que cerca de 11.7% das diferenças salariais são legítimas, ou seja, não se devem a discriminação.

Na ausência de discriminação, a componente discriminação seria igual a zero e, conseqüentemente, a diferença salarial seria, como base nas características observadas, favorável às mulheres. Ou seja, na ausência de discriminação e recorrendo à metodologia de Oaxaca (1973), a média do logaritmo do salário horário dos homens seria inferior em 0.067 à média daquela variável verificada para as mulheres, nos Açores. A diferença seria de: 0.053 em São Miguel, 0.095 na Terceira e 0.075 nas restantes ilhas.

É de referir ainda que a componente discriminação na determinação salarial é mais acentuada em São Miguel, seguindo-se a Terceira e as outras ilhas. Como se pode verificar ainda pelos resultados apresentados na Tabela 7, a utilização de diferentes metodologias não tem qualquer impacto significativo nos resultados da decomposição salarial e, portanto, nas conclusões.

Tabela 7 – Decomposição da diferença da média do logaritmo do salário horário entre homens e mulheres

	Características	Discriminação	Total
Segundo Oaxaca (1973):			
Açores	-0.067	0.174	0.107
S. Miguel	-0.053	0.200	0.147
Terceira	-0.095	0.127	0.032
Outras Ilhas	-0.075	0.088	0.013
Segundo Reimers (1983):			
Açores	-0.064	0.171	0.107
S. Miguel	-0.047	0.194	0.147
Terceira	-0.096	0.128	0.032
Outras Ilhas	-0.076	0.089	0.013
Segundo Cotton (1988):			
Açores	-0.064	0.171	0.107
S. Miguel	-0.046	0.193	0.147
Terceira	-0.095	0.127	0.032
Outras Ilhas	-0.076	0.089	0.013

4. Conclusões

A análise da existência de fenómenos de discriminação salarial entre homens e mulheres constitui um ponto de grande interesse entre os investigadores sociais. Na verdade, actualmente, apesar de todas as conquistas sociais e culturais conseguidas pela mulher na busca da igualdade de géneros ao longo dos anos, na mentalidade de muitos empresários ainda persiste a ideia da mulher ser imagem de fragilidade, de doméstica, de esposa e de educadora dos filhos, constatando-se fenómenos de discriminação no mercado de trabalho. Esta ideia é comprovada também nos Açores através dos baixos salários auferidos pela mulher que, apesar de terem níveis superiores de educação, recebem menos que o homem.

De acordo com os resultados deste estudo, conclui-se que, nos Açores, no ano de 2008, as diferenças salariais existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho são explicadas por fenómenos de discriminação. Caso contrário, as mulheres teriam salários mais elevados que os homens, pois estas apresentam características observáveis mais favoráveis, isto é, os seus atributos pessoais são superiores aos dos homens.

Todavia, no actual mercado de trabalho, as suas características observáveis são subvalorizadas quando comparadas com os homens. Refira-se ainda que, em 2008, o fenómeno de discriminação salarial por sexos era, no arquipélago dos Açores, mais evidente na ilha de São Miguel, seguindo da ilha Terceira e finalmente nas outras ilhas mais pequenas.

Importa ainda referir que entre as limitações do trabalho se encontra o facto de não termos controlado a endogeneidade da participação da mulher no mercado de trabalho. Este facto, tal como é por vezes referido, pode contribuir para enviesar os coeficientes da equação salarial para as mulheres.

As mulheres que se encontram a trabalhar, muito provavelmente, não constituem um grupo representativo da população feminina, dado que muitas ainda se encontram a executar a tempo inteiro tarefas domésticas ou, quando integradas na população activa, enfrentam uma maior probabilidade de desemprego do que os homens. Uma forma de

contornar este problema consiste em corrigir os problemas subjacentes ao enviesamento da amostra, devido às razões agora apresentadas, através, por exemplo, da aplicação do método em dois passos desenvolvido por Heckman (1979).

A base de dados inclui, no entanto, apenas as mulheres que se encontram a trabalhar nas empresas, não contendo qualquer informação sobre a população feminina desempregada ou a exercer actividades domésticas, impedido, por isso, a implementação do primeiro passo e, conseqüentemente, da respectiva correcção.

Deve-se também realçar que este estudo se refere apenas a um ano. Seria importante verificar, em trabalho futuro, até que ponto é que os valores se mantêm estáveis ao longo do tempo. Seria ainda interessante analisar, nos Açores, discriminação salarial não apenas ao nível das ilhas, mas também dentro de outras dimensões, tais como a dimensão da empresa ou o sector de actividade.

Referências Bibliográficas

Aigner, D. J. e Cain, G. G. (1977), “Statistical Theories of Discrimination in Labor Market”, *Industrial and Labor Relations Review*, 30, 175-187.

Albrecht, J., Björklund, A. e Vromanis, S. (2001), “There a Glass Ceiling in Sweden?”, *IZA – Institute for the Study of Labor*, Discussion Paper 282.

Barnet-Verzat, C. e Wolff, F. (2008), “Gender Wage Gap and The Glass Ceiling Effect: A firm-level Investigation”, *International Journal of Manpower*, 29, 486-502.

Bastos, A.; Fernandes, G. e Passos, J. (2004), “Estimation of Gender Wage Discrimination in the Portuguese Labour Market”, *Notas Económicas n.º 19*, 35-48.

Becker, G. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*, New York: Columbia University Press.

Becker, G.S. (1957), *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press.

Bjorklund, A., Bratsberg, B., Eriksson, T., Jantti, M. e Raaum, O. (2007), “Interindustry Wage Differentials and Unobserved Ability: Siblings Evidence from Five Countries”, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 46, 171-202.

Borjas, George. (1996), *Labor Economics*, New York, MacGraw-Hill.

Brown, C. e Medoff, J. (1989), “The Employer Size-Wage Effect”, *Journal of Political Economy*, 97, 1207-1059.

Buckley, J. (1971), “Pay Differences Between Men and Women in the Same Job”, *Monthly Labour Review*, 64, 36-39.

Carrington, W. e Troske, K. (1995), “Gender Segregation in Small Firms”, *Journal of Human Resources*, 30, 503-533.

Cotton, J. (1988), “On the Decomposition of Wage Differentials”, *Review of Economics and Statistics*, 70, 236-243.

De la Rica, Sara, Dolado, J. J. e Llorens, V. (2005), “Ceilings and Floors: Gender Wage Gaps by Education in Spain”, *IZA – Institute for the Study of Labor*, Discussion Paper 1483.

Dumond, J. M., Hirsch, B. e Macpherson, D. (1999), “Wage Differentials Across Labour Markets: Does the Cost of Living Matter?”, *Economic Inquiry*, 37, 577-598.

Ehremberg, R. G. e Smith, R. S. (2000), *Moderna Economia do Trabalho: Teoria e Política Pública*, Makron, Rio de Janeiro.

Evans, D. e Leighton, L. (1989), “Why do Smaller Firms Pay Less?”, *Journal of Human Resources*, 24, 299-318.

Feng, S. e Zheng, B. (2010), “Imperfect Information, On-the-Job Training, and the Employer Size-Wage Puzzle: Theory and Evidence”, *IZA – Institute for the Study of Labor*, Bona, Discussion Paper 4998.

Heckman, J. (1979) “Sample Selection Bias as a Specification Error”, *Econometrica*, 47, 153-161.

Huffman, M. e Velasco, S. (1997), “When More is Less: Sex Composition, Organizations and Earnings in US Firms”, *Work and Occupations*, 24, 214-244.

Jaumotte, F. (2003), “Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries”, *OECD – Organization for Economic Co-operation and Development, Economics Department*, Working Paper N°. 376.

Katz, L. e Summers, L. (1989), “Industry Rents: Evidence and Implications”, *Brookings Papers on Economic Activity, Microeconomics*, 209-275.

Kidd, M. e Shannon, M. (1996), “The Gender Wage Gap: A Comparison of Australia and Canada”, *Industrial and Labor Relations Review*, 49, 729-738.

Krueger, A. e Summers, L. (1988), “Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure”, in K. Lang e J. Leonard (eds.) *Unemployment and the Structure of Labor Markets*, Oxford: Basil Blackwell.

Lallemand, T., Plasman, R. e Rycx, F. (2007), “The Establishment-Size Wage Premium: Evidence from European Countries”, *Empirica*, 34, 427-451.

Lazear, E. (1981), “Agency, Earnings Profiles, Productivity and Hours Restrictions”, *American Economic Review*, 71, 415-433.

Loureiro, Paulo R. A. (2003), “Uma Resenha Teórica e Empírica sobre Economia da Discriminação”, *Revista Brasileira de Economia*, 57, no.1, 125-157.

Madden, J. F. (1985), “The Persistence of Pay Differentials - The Economics of Sex Discrimination”, in Larwood, S. and Gutek (Eds.). *Women and Work: A Annual Review* 76, Sage, Newbury Park, CA, 215-238.

Main, B. e Reilly, B. (1993), “The Employer Size-Wage Gap: Evidence for Britain”, *Economica*, 60, 125-142.

Mellow, W. (1982), “Employer Size and Wages”, *Review of Economics and Statistics*, 64, 495-501.

Miller, R. Jr. (2004) “Estimating the Compensating Differential for Employer-Provided Health Insurance”, *International Journal of Health Care Finance and Economics*, 4, 27-41.

Mincer, J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, New York: Columbia University Press.

Mincer, J. (1970), “The Distribution of Labour Incomes: A Survey with Special Reference to the Human Capital Approach”, *Journal of Economic Literature*, 1, 1-26.

Mincer, J. (1958), “Investment in Human Capital and Personal Income Distribution”, *Journal of Political Economy*, 4, 281-302.

Oaxaca, R. (1973), “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”, *International Economic Review*, 14, 693-709.

Oosterbeek, H. e Van Praag, M. (1995), “Firm Size Wage Differentials in the Netherlands”, *Small Business Economics*, 7, 173-182.

Organization for Economic Co-operation and Development (2002), “Women at Work: Who Are They and How Are They Faring?”, *OECD Employment Outlook*, chapter 2, 61-125.

Pfeffer, J. e Blake, D. (1987), “The Effect of the Proportion of Females on Salaries: The Case of College Administrators”, *Administrative Science Quarterly*, 32, 1-24.

Phelps, E. S. (1972), “The Statistical Theory of Racism and Sexism”, *American Economic Review*, 62, 659–661.

Plassard, J., e Tahar, G. (1990), *Une Validation Comparée des Théories Récentes du Salaire*, Proceedings Modeling the Labour Market, AEA, Strasbourg.

Polachek, S. W., e Siebert, W. S. (1993), *The Economics of Earnings*, Cambridge University Press.

Probst, E. (2003), “A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho”, Trabalho de Conclusão, Instituto Catarinense de Pós-Graduação, Revista 2.

Reilly, K. e Wirjanto, T. (1999), “Does More Mean Less? The Male/Female Wage Gap and the Proportion of Females at the Establishment Level”, *Canadian Journal of Economics*, 31, 1-24.

Reimers, C. (1983), “Labor Market Discrimination Against Hispanic and Black Men”, *Review of Economics and Statistics*, 67, 323-338.

Ribeiro, A. L. e Hill, M. M. (1996), “Insuficiências do Modelo de Capital Humano na Explicação das Diferenças Salariais Entre Géneros: Um estudo de Caso”, *Dinâmia – Working Paper* 96/05, 01-32.

Rocha, G., Medeiros, O., Tomás, L et al. (1999), *A Situação das Mulheres nos Açores*, Assembleia Legislativa Regional dos Açores, Nova Gráfica, Lda.

Rosen, S. (1986), “The Theory of Equalizing Differences” in Orley Ashenfelter and David Card (eds.), *The Handbook of Labor Economics*, 1, 641-92. Elsevier Publishers.

Santos, R. (2005), “*Desigualdades de Rendimentos e Discriminação por Género no Brasil em 1999*” Dissertação submetida ao programa de pós-graduação em Economia da Faculdades de Ciências Económicas da UFRGS.

Santos, R. e Ribeiro, E. P. (2006), “Diferenciais de Rendimentos entre Homens e Mulheres no Brasil Revisitado: Explorando o “Teto de Vidro”, mimeo.

Spence, M. (1973), “Job Market Signaling”, *The Quarterly Journal of Economics*, 87, 355-374.

Steinberg, R. J. (1990), “Social Construction of Skill-Gender and Comparable Worth”, *Work and Occupations*, 4, 449-482.

Teulings, C. e Vieira, J. (2004), “Urban Versus Rural Return to Human Capital: A Cook-Book Recipe for Applying Assignment Models”, *Labour*, 18, 265-291.

Tiago, T. B., Nunes, J. R. e Vieira, J. C. (2005), *Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego: Nas Empresas Açorianas*, Instituto de Acção Social, Gráfica Açoreana.

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, 1989*”, Tese de Mestrado em Economia, Universidade Nova de Lisboa, Faculdade de Economia.

Vieira, J., Cardoso, A. e Portela, M. (2005), “Gender Segregation and the Wage Gap in Portugal: An Analysis at the Establishment Level”, *Journal of Economic Inequality*, 3, 145-168.

Vieira, J., Couto, J. e Tiago, M. (2006) “Inter-Regional Wage Dispersion in Portugal”, *Regional and Sectoral Economic Studies*, 6, 85-106.

Wolfers, J. (2006), “Diagnosing Discrimination: Stock Returns and CEO Gender” *Journal of the European Economic Association*, 4, 531-541.

ANEXO

Tabela A1 – Caracterização da Amostra (valores médios) - Açores

	Homens	Mulheres
< 1º Ciclo do Ensino Básico	0.0220	0.0073
Ensino Básico	0.7705	0.6279
Ensino Secundário	0.1368	0.2375
Bacharelato	0.0092	0.0114
≥ Licenciatura	0.0617	0.1159
Idade	36.992	34.860
Antiguidade na Empresa	7.4681	6.5187
Ln (Dimensão da Empresa)	3.6733	3.7218
Sector Terciário	0.7754	0.8628
Santa Maria	0.0107	0.0118
S. Miguel	0.6523	0.6376
Terceira	0.2032	0.1873
Graciosa	0.0077	0.0125
S. Jorge	0.0279	0.0394
Pico	0.0385	0.0387
Faial	0.0432	0.0591
Flores	0.0162	0.0127
Corvo	0.0002	0.0011
Nº. Observações	25899	18626

Tabela A2 – Caracterização da Amostra (valores médios) – S. Miguel

	Homens	Mulheres
< 1º Ciclo do Ensino Básico	0.0219	0.0090
Ensino Básico	0.7484	0.6162
Ensino Secundário	0.1551	0.2507
Bacharelato	0.0091	0.0125
≥ Licenciatura	0.0655	0.1117
Idade	37.471	34.542
Antiguidade na Empresa	8.3089	6.8703
Ln (Dimensão da Empresa)	4.0419	4.1507
Sector Terciário	0.7518	0.8424
Nº. Observações	16895	11875

Tabela A3 – Caracterização da Amostra (valores médios) – Terceira

	Homens	Mulheres
< 1º Ciclo do Ensino Básico	0.0281	0.0066
Ensino Básico	0.7942	0.6211
Ensino Secundário	0.1102	0.2302
Bacharelato	0.0120	0.0120
≥ Licenciatura	0.0555	0.1301
Idade	36.051	35.299
Antiguidade na Empresa	6.4624	5.8103
Ln (Dimensão da Empresa)	3.1446	3.1277
Sector Terciário	0.7866	0.9261
Nº. Observações	5262	3489

Tabela A4 – Caracterização da Amostra (valores médios) - Outras Ilhas

	Homens	Mulheres
<1º Ciclo do Ensino Básico	0.0136	0.0018
Ensino Básico	0.8367	0.6778
Ensino Secundário	0.0911	0.1971
Bacharelato	0.0056	0.0071
≥ Licenciatura	0.0529	0.1162
Idade	36.149	35.549
Antiguidade na Empresa	5.0861	5.9966
Ln (Dimensão da Empresa)	2.7529	2.7964
Sector Terciário	0.8661	0.8697
Santa Maria	0.0738	0.0671
Graciosa	0.0534	0.0711
S. Jorge	0.1932	0.2250
Pico	0.2667	0.2210
Faial	0.2993	0.3372
Flores	0.1122	0.0723
Corvo	0.0013	0.0061
Nº. Observações	3742	3262