



**Laura Alexandra
Ribeiro da Cunha**

**Desigualdade Salarial de Género entre Diplomados:
Um Estudo de Caso**



**Laura Alexandra
Ribeiro da Cunha**

**Desigualdade Salarial de Género entre Diplomados:
Um Estudo de Caso**

Dissertação apresentada à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Economia, realizada sob a orientação científica do Professor Doutor Hugo Casal Figueiredo, Professor Auxiliar do Departamento de Economia, Gestão, Engenharia Industrial e Turismo da Universidade de Aveiro.

A força não vem da capacidade física, ela vem de uma vontade inabalável.

Mahatma Gandhi

o júri

presidente

Prof. Doutora Mara Teresa da Silva Madaleno

professora auxiliar do Departamento de Economia, Gestão, Engenharia Industrial e Turismo da Universidade de Aveiro

Prof. Doutor Diogo Campos Monteiro de Melo Lourenço

professor auxiliar convidado da Faculdade de Economia da Universidade do Porto

Prof. Doutor Hugo Casal Figueiredo

professor auxiliar Departamento de Economia, Gestão, Engenharia Industrial e Turismo da Universidade de Aveiro

agradecimentos

Começo por agradecer ao meu orientador, Professor Doutor Hugo Casal Figueiredo pela disponibilidade em orientar este trabalho e por todo o apoio, os conselhos, as críticas, os esclarecimentos e o contributo para a conclusão desta dissertação.

Agradeço aos meus pais pelo voto de confiança e pela oportunidade em prosseguir os estudos.

E à restante família e amigos agradeço toda a paciência e apoio ao longo do meu percurso académico.

palavras-chave

Desigualdade salarial, Diferenças de Género, Diplomados do Ensino Superior, Procura de Qualificações Superiores, Desajustamentos Oferta-Procura

resumo

O objetivo desta dissertação passa por utilizar modelos de decomposição para estudar as desigualdades salariais de género entre os diplomados da Universidade de Aveiro (UA). Efetuar-se-á a estimação desses determinantes das desigualdades quer em termos médios, quer em diferentes pontos da distribuição de salários. Este trabalho põe em confronto explicações da desigualdade salarial entre homens e mulheres alicerçadas nas diferentes características dos percursos educativos dos diplomados (ciclo de ensino, área de especialização, média, instituição de ensino e o tempo decorrido desde a conclusão do ciclo de estudos) com explicações que dão maior ênfase ao lado da procura dessas qualificações (as características das empresas, os setores de atividade, a estrutura ocupacional), incluindo medidas de eventuais desajustamentos entre a procura e oferta. A opção por um estudo de caso da Universidade de Aveiro faz, por um lado, uso de uma base de dados muito detalhada, que permite manter fixas características da organização da instituição e, mesmo que com diferenças por curso e área, de reputação da própria instituição. Pela natureza dos dados recolhidos, o estudo está, por outro lado, focado nos primeiros anos de transição para o mercado de trabalho.

Os principais resultados evidenciam que, mesmo neste contexto, existem importantes diferenças salariais de género entre os diplomados e que as melhores características dos percursos educativos das diplomadas servem para diminuir o hiato salarial observado. Também a forte representação feminina em empregos do setor público permite diminuir a diferença salarial uma vez que as melhores remunerações proveem deste setor. Em contrapartida, o diferente padrão de integração no mercado de trabalho de ambos os sexos, serve para ampliar esse hiato. Por outro lado, estas diferenças são evidenciadas principalmente na base da distribuição (em empregos “pior pagos”) e diminuem conforme se sobe na distribuição (para os empregos “melhor pagos”). São encontradas evidências de desfasamentos entre a oferta e a procura de qualificações na base da distribuição para as mulheres assim como dificuldades de acesso a cargos de chefia. A capacidade de explicar as diferenças salariais de género no topo da distribuição é menor.

keywords

Wage Inequality, Gender Pay Gap, Higher Education Graduates, Higher Qualifications Demand, Mismatch Supply-Demand

abstract

This dissertation uses decomposition models to study the gender pay gap among graduates of the Universidade de Aveiro (UA). The determinants of such gaps will be studied both at the average and at different points in the wage distribution. This thesis confronts explanations of wage inequality between men and women based on the different educational pathways of graduates (level of studies, field of study, average grade, type of institution and potential experience) with explanations that give greater emphasis to the demand side (firm characteristics, sectors of activity, occupational structure), including measures of possible mismatches between demand and supply. The option for the UA case study makes use of the very detailed database collected by the institution and allows us to study the determinants of the gender pay gap in a fixed organisational environment despite the differences in reputation of different courses and fields of study. By the nature of the data collected, the study is also focused on the earlier years of transition to the labor market. The main results show that, even in this context, there are important gender pay gaps among graduates and that the best characteristics of the educational pathway of female graduates work to reduce this gap. Also, the strong representation of women in public sector jobs reduces the pay gap given the earnings premium associated with this sector. On the other hand, the different pattern of integration in the labor market of both sexes, serves to expand this gap. There is evidence of a greater mismatch between supply and demand for qualifications among women, particularly among first-degree holders as well as difficulties in accessing leadership positions. The explanatory power of these variables is greater mainly at the bottom of the distribution (in the "worst paid" jobs) and decreases at the top of the distribution (for "better paid" jobs). The ability of this study to explain the gender pay gap at the top of the distribution is smaller.

Índice

Índice de gráficos	iii
Índice de tabelas	iii
Lista de acrónimos	v
CAPÍTULO I – Introdução.....	1
CAPÍTULO II – Revisão de Literatura.....	5
2.1. Explicações Tradicionais das Diferenças Salariais entre Homens e Mulheres	5
2.2. Desafios Empíricos às Explicações Tradicionais.....	8
2.3. Desigualdades de Género entre Diplomados	11
2.3.1. Áreas de Especialização e Segregação Ocupacional	11
2.3.2. Massificação do Ensino Superior e Desajustamentos entre a Oferta e a Procura ..	13
2.3.3. Expansão dos Segundos Ciclos de Ensino e Desigualdade Salarial entre Géneros ..	15
2.3.4. Tetos de vidro	16
2.4. Perguntas de Investigação e Dificuldades Metodológicas	17
CAPÍTULO III – Análise Descritiva e Metodologia.....	21
3.1. Dados.....	21
3.2. Variáveis e Estatística Descritiva.....	21
3.3. Métodos	34
CAPÍTULO IV – Resultados.....	39
4.1. Estimacões OLS	39
4.2. Decomposições do Hiato Salarial Médio	41
4.3. Desigualdade Salarial entre Ciclos de Ensino	45
4.3.1. Primeiro ciclo	45
4.3.2. Segundo ciclo	48
4.4. Decomposição ao longo da Distribuição	50
4.5. Análises de Robustez.....	54
4.5.1. Salário mensal	55
4.5.2. Desencontros Verticais (salário-hora)	58
4.5.3. Salário hora com limitação de idade e antiguidade	61
CAPÍTULO V – Conclusão	65
Bibliografia.....	71

Anexo I – Descrição das áreas de estudo	75
Anexo II - Resultados da estimação OLS para 2º ciclo de ensino.....	76
Anexo III – Resultados da decomposição Blinder-Oaxaca por modelos.....	77
Anexo IV – Resultados da decomposição Blinder-Oaxaca por ciclos de ensino	80
Anexo V – Resultados da decomposição RIF, Modelo 4	83
Anexo VI – Resultados da decomposição Blinder-Oaxaca (salário mês - robustez)	86
Anexo VII – Resultados da decomposição RIF (salário mês – robustez).....	89
Anexo VIII – Resultados da decomposição Blinder-Oaxaca e RIF do Modelo 4.1 (salário hora – robustez)	92
Anexo IX – Resultados da decomposição de Blinder-Oaxaca, c/limitação de idade (salário hora – robustez)	95
Anexo X – Resultados da decomposição RIF c/ limitação de idade (salário hora – robustez)	98

Índice de gráficos

Gráfico 1 - Salário hora dos diplomados (por género)	23
Gráfico 2 - Resultados do gap total e inexplicado, por grupos.	42
Gráfico 3 – Resultados do gap total e parcela explicada por modelos	43
Gráfico 4 – Resultados da parcela explicada, por modelos.....	44
Gráfico 5 – Resultados do gap total e inexplicado entre os diplomados do 1º ciclo.	45
Gráfico 6 – Resultados da parcela explicada para o 1º e 2º ciclo de estudos.....	47
Gráfico 7 – Resultados do gap total e inexplicado dos diplomados do 2ºciclo.....	48
Gráfico 8 – Resultados da decomposição salarial média e na distribuição.....	51
Gráfico 9 – Gap explicado pela decomposição Oaxaca e por quantis.....	52
Gráfico 10 – Resultados da decomposição Blinder-Oaxaca da parcela inexplicada (salário mês).....	55
Gráfico 11 – Resultados da parcela explicada para a decomposição de Blinder-Oaxaca....	56
Gráfico 12 – Resultados do gap total e inexplicado, por quantis (salário mês)	57
Gráfico 13 – Resultados da parcela explicada por quantis (salário mês).....	58
Gráfico 14 – Resultados da decomposição de Blinder-Oaxaca por modelos (salário hora)	59
Gráfico 15 – Resultados da decomposição de Blinder-Oaxaca da parcela explicada (salário hora)	59
Gráfico 16 – Resultados do gap total e inexplicado, por quantis (salário hora).....	60
Gráfico 17 – Resultados da parcela explicada por quantis (salário hora).....	61
Gráfico 18 – Resultados do gap total e da parcela inexplicada (limitação de idade e antiguidade).....	62
Gráfico 19 – Resultados da decomposição de Blinder-Oaxaca da parcela explicada	63
Gráfico 20 – Resultados do gap total e inexplicado da decomposição por quantis.....	63
Gráfico 21 – Resultados da parcela explicada da decomposição por quantis	64

Índice de tabelas

Tabela 1 - Diferenças entre graduados e pós-graduados, por género (valores médios)	24
Tabela 2 - Salários Hora para graduados e pós-graduados, por género.....	33
Tabela 3 – Constituição dos modelos de estudo.....	37
Tabela 4 – Resultados da estimação OLS	40

Tabela 5 – Resultados do Modelo 4 da parcela explicada entre diplomados.....	49
Tabela 6 – Resultados da componente explicada pela decomposição Oaxaca e RIF.....	53

Lista de acrónimos

CAE	Classificação das Atividades Económicas Portuguesas de Atividade
CIM	Comunidades Intermunicipais e Associações de Municípios
CTEM	Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática
ECTS¹	Sistema Europeu de Transferência e Acumulação de Créditos
GPG¹	Diferença Salarial entre Género
ISCO¹	Classificação Padrão Internacional das Profissões
RIF¹	Função de influência recentrada
UA	Universidade de Aveiro

¹ Sigla em inglês

CAPÍTULO I – Introdução

A desigualdade salarial de género é um tema amplamente debatido e apesar de apresentar uma tendência de queda devido, entre outros aspetos, à implementação de legislação de igualdade de remunerações (O’Reilly, Smith, Deakin, & Burchell, 2015) e à significativa melhoria das qualificações das mulheres ao longo do tempo, é um problema que persiste.

De acordo com a teoria do capital humano de Becker (1985), as diferenças nos rendimentos do mercado de trabalho estão relacionadas, em princípio, com investimentos em educação e em formação profissional (lado da oferta). A educação e a formação profissional aumentam a produtividade de um indivíduo, que por sua vez tem um impacto positivo sobre o seu salário (Gheasi, Nijkamp, & Rietveld, 2016). Tendo em conta esta teoria, espera-se que, para indivíduos com as mesmas características de oferta de trabalho e o mesmo potencial produtivo, o salário e a oportunidade de emprego sejam as mesmas (Gheasi et al., 2016).

No entanto, as mulheres têm vindo a aumentar muito significativamente as suas habilitações literárias, em parte por ser um fator importante de empregabilidade, ao mesmo tempo que continuam a existir diferenças salariais entre géneros muito significativas. Aliás as mulheres constituem desde há algumas décadas uma significativa maioria dos diplomados do ensino superior, nomeadamente em Portugal, um fator que tem servido para eliminar uma parte considerável da diferença salarial face aos homens.

Neste quadro, e apesar do contributo da literatura para tentar perceber qual a origem das diferenças salariais entre géneros, torna-se agora mais difícil apontar as razões por detrás destas diferenças e sobretudo explicá-las do lado da oferta. Blau & Kahn (2016), utilizam duas etapas para o estudo das mudanças nas diferenças salariais: o lado da oferta, que relaciona as características individuais dos indivíduos; e o lado da procura, que relaciona um conjunto de variáveis que caracterizam o seu emprego como por exemplo a indústria, a ocupação ou a dimensão da empresa. Estas duas especificações conjuntas podem ter uma interpretação ambígua, pelo que podem representar as características de capital humano, outras características do mercado de trabalho ou discriminação por parte dos empregadores.

Posto isto, este trabalho terá como principal objetivo analisar as diferenças salariais de género, entre os diplomados graduados e pós-graduados da Universidade de Aveiro, sob

uma lógica de possíveis desencontros entre os níveis e características da educação por um lado e os destinos profissionais e a procura de qualificações por outro. Mais concretamente, o estudo permite analisar as possíveis explicações para a existência de diferenças salariais de género nos diplomados da UA através da conjugação de um leque variado de características do percurso universitário dos diplomados com as características do lado procura, seja ao nível das características da empresa, dos setores, do nível do tipo de profissão de cada diplomado e de uma avaliação do próprio grau de desajustamento. O facto de a amostra agregar apenas indivíduos com formação superior permite restringir o estudo a pessoas altamente qualificadas, maioritariamente no início da sua carreira² profissional. Minimizam-se assim algumas diferenças, também de investimentos em capital humano, que tendem a influenciar as remunerações (por exemplo, interrupções no trabalho devido à constituição de família), ao mesmo tempo que se dá abertura para explicações focadas, nomeadamente, na distribuição e características de empregos dos diplomados de ambos os sexos e no encontro ou desencontro entre as qualificações e aptidões que os diplomados levam para o mercado de trabalho e a procura que lhes é dirigida. A base de dados que utilizamos é muito rica ao permitir analisar a informação sobre o tecido empresarial como a dimensão da empresa, a localização da mesma, o setor de atividade e o tipo de indústria. Também nos dá informações ao nível da duração média do diplomado ao serviço da empresa, o tipo de profissão, se o diplomado tem acesso a um cargo de chefia e até se o emprego vai de encontro à área de estudo. Mas precisamente por se tratar de um estudo de caso existe igualmente informação muito detalhada sobre dimensões do lado da oferta que, não sendo muitas vezes diretamente medidas, servem recorrentemente para continuar a colocar a tónica da explicação do lado da oferta: o maior ou menor sucesso escolar durante o percurso de ensino superior, a área e a natureza mais ou menos aplicada e mais ou menos procurada (por parte do mercado de trabalho) da formação obtida ou a própria qualidade ou reputação da instituição. Neste caso temos também acesso a informação sobre os ciclos de ensino (licenciatura e mestrado), às áreas de estudo e a média final do curso. Os dados recolhidos constituem assim uma excelente fonte de informação para investigar os principais determinantes das diferenças salariais de género entre os mais qualificados e, em particular, para testar a força relativa de aspetos, quer do lado da procura, quer do lado da oferta. O facto de a estrutura de ensino e do mercado de trabalho sofrer alterações com a evolução dos

² A maioria dos casos refere-se aos 3 primeiros anos de transição (ver Capítulo 3)

anos, provoca também uma mudança na literatura. Por outras palavras, o crescente aumento do acesso ao ensino superior gera uma massificação do ensino e este comportamento produz outros possíveis aspetos a ter em consideração no estudo das desigualdades salariais de género. Por exemplo, a escolha das áreas de especialização por parte dos diplomados pode ditar a carreira futura do mesmo. Assim, as escolhas educacionais dos diplomados irão ajustar a concentração de homens e mulheres nas ocupações que na literatura são tidas como “tipicamente femininas” e vice-versa. Adicionalmente, o excesso de oferta de cursos universitários permite levantar novas questões relativas às áreas CTEM. Será que ainda existe um estereótipo vinculado às áreas CTEM? Estas áreas ainda são vistas como “tipicamente masculinas”? Conseguem as mulheres contrariar esta tendência? Por outro lado, surgem outros aspetos relativos à massificação do ensino, que se prendem com o facto de o mercado de trabalho poder não conseguir criar procura suficiente relativamente ao ritmo de expansão da oferta de qualificações. Este desajuste poderá potenciar o aparecimento de cargos onde os diplomados apresentam demasiadas qualificações para o tipo de funções que desempenham (sobre-educação). Simultaneamente, os desajustamentos podem igualmente significar uma sub-qualificação face às exigências do emprego. Em que medida estas dimensões afetam desproporcionalmente as mulheres? E que influência tem o ciclo de ensino neste quadro?

O trabalho está organizado da seguinte forma: o capítulo seguinte (Capítulo 2) revê as explicações tradicionais para a existência de desigualdades salariais e contrapõe essas explicações às tendências empíricas mais recentes. Este confronto permite dar a conhecer as alterações que a literatura sofreu ao longo dos anos nesta temática e evidenciar quais os fatores mais relevantes para o estudo das desigualdades salariais de género. Ainda na revisão de literatura são abordados dois tópicos mais especificamente ligados a este trabalho, referentes apenas aos estudos realizados para indivíduos graduados, em primeiro lugar e seguidamente abordando a temática dos desencontros entre a oferta e a procura de qualificações. No Capítulo 3 faz-se referência à recolha dos dados e a respetiva seleção de variáveis, prosseguindo para a análise da metodologia a utilizar. O Capítulo 4 discute os resultados obtidos e apresenta uma série de cálculos de robustez. Por fim, no Capítulo 5 são apresentadas as principais conclusões, limitações e sugestões para futuros trabalhos a desenvolver.

CAPÍTULO II – Revisão de Literatura

2.1. Explicações Tradicionais das Diferenças Salariais entre Homens e Mulheres

O papel da mulher no mercado de trabalho tem vindo a sofrer alterações ao longo dos anos. Inicialmente, esta era especializada em trabalho doméstico tendo como responsabilidades, por exemplo, cuidar das crianças, a preparação de refeições, e outras atividades de cuidados do lar que não só limitavam o acesso a determinados empregos como também não permitiam que o salário das mulheres aumentasse (Becker, 1985). No entanto, a mulher conseguiu reverter a tendência do mercado de trabalho de associar exclusivamente aos homens a função de garantir a sustentabilidade do seio familiar. As mulheres aumentam a sua participação na força de trabalho devido, entre outros fatores, a uma rápida expansão do setor dos serviços (Becker, 1985), ao aumento dos seus níveis de qualificação, à diminuição do custo de oportunidade de ingressar numa via ativa e igualmente a uma mudança de mentalidade ao longo do tempo e a uma maior igualdade no posicionamento social relativamente ao homem. Becker (1985) salienta aliás que os ganhos das mulheres são afetados negativamente pelas responsabilidades domésticas, mesmo quando estas tencionam participar na força de trabalho tantas horas quanto os homens. Por conseguinte, o facto de existirem diferenças salariais no mercado de trabalho pode decorrer da especialização no seio das famílias em trabalho remunerado ou trabalho doméstico e estas diferenças permitem considerar uma perspetiva económica baseada na comparação de custos e benefícios diferenciados por género neste tipo de decisões. Por outras palavras, o membro da família que adquire um retorno mais baixo, ficaria encarregue das responsabilidades familiares, dando oportunidade ao outro de evoluir na carreira.

Ainda do lado da oferta de qualificações, fatores como o grau de escolaridade influenciam a tomada de decisão por parte da entidade empregadora. No passado, as mulheres eram diferenciadas dos homens por não apresentarem um nível de formação razoável para ocuparem cargos mais importantes e conseqüentemente para progredirem na carreira e conseguir um salário mais elevado. No entanto, o facto de as mulheres melhorarem as suas características de aumento da produtividade e aproximarem-se das características dos homens, ultrapassando-os aliás em termos médios, permitiu que a diferença salarial fosse reduzida (Goldin, 2014).

Ainda assim, apesar desta mudança na inserção da mulher no mercado de trabalho, as desigualdades permanecem. Grande parte do *gap* salarial entre género continua, assim,

por explicar (O'Reilly, Smith, Deakin, & Burchell, 2015). Identificar razões para que isso continue a acontecer, esse é o objetivo primordial deste trabalho.

Blau & Kahn (2016), por exemplo, evidenciam que apesar de as mulheres exibirem níveis de educação equiparados aos dos homens, apresentam um atraso (ainda que ligeiro) na experiência real do mercado de trabalho. Segundo Desmarais & Curtis (1997), uma outra explicação possível para as diferenças de género nos salários pode passar pelo facto de as mulheres serem direcionadas para aspetos interpessoais do trabalho enquanto que os homens são direcionados para a tarefa, para a produtividade ou no sentido de maximizar as recompensas monetárias (Niederle, 2015). Nesta lógica, as mulheres são algumas vezes classificadas como negociadores menos bem-sucedidos (Card, Cardoso, & Kline, 2015; Niederle, 2015), enquanto que os homens são tidos como mais propensos a obter cargos de chefia.

Do ponto de vista da estrutura da procura, porém um outro aspeto muito referenciados na literatura inclui o tipo de ocupação e a segregação de homens e mulheres em empregos e carreiras diferentes. Segundo Goldin (2014), o *gap* salarial existe, expande com a idade até um certo ponto e difere significativamente pela ocupação. Embora a diferença salarial entre homens e mulheres e a segregação ocupacional sejam fenómenos separados, eles estão intimamente ligados (Stockdale & Nadler, 2013). Sejam orientados por processos do lado da oferta ou do lado da procura, as mulheres e os homens continuam a ser classificados em esferas ocupacionais dominadas pelo seu próprio sexo e ocupações predominantemente masculinas (Stockdale & Nadler, 2013). Também para Leuze & Strauss (2016), a segregação ocupacional, o tipo de tarefas e os regimes de tempo de trabalho escolhidos são igualmente determinantes importantes das diferenças salariais entre géneros e em particular entre os diplomados do ensino superior.

As teorias referentes à segregação ocupacional e à diferença salarial variam amplamente, contudo, estando também dependentes de orientações mais fortes do lado da oferta e do lado da procura. Do lado da oferta, os atributos do trabalhador explicariam as diferenças de género (por exemplo, Becker 1985) e os diferentes caminhos ocupacionais. As orientações do lado da procura, postulam atos deliberados de discriminação dos empregados e outras formas de sexismo institucional que canalizam, de forma diferenciada, mulheres e homens para papéis ocupacionais tradicionais (Stockdale & Nadler, 2013).

Voltando a colocar a ênfase no lado das características dos indivíduos ou das famílias, o baixo valor atribuído ao emprego feminino volta a ser explicado pela responsabilidade das mulheres relativamente à criação de filhos e às tarefas domésticas. Desta forma, esta será a razão pela qual as mulheres são mais propensas a trabalhar em tempo parcial por exemplo (Triventi, 2013) ou até mesmo em casa (Leuze & Strauss, 2016). Além do mais, importa referir que as mulheres podem estar dispostas a receber um salário mais baixo de forma a obterem maior flexibilidade entre o trabalho e os cuidados domésticos. Segundo Goldin (2014), a causa do *gap* salarial remanescente deve-se fundamentalmente às horas de trabalho e ao facto de que em diversas ocupações as remunerações têm uma relação não linear com as respetivas horas (Goldin, 2014; Triventi, 2013). Nesse sentido, os trabalhos que permitem flexibilidade são tipicamente de baixa remuneração e requerem um mais baixo nível de qualificações académicas (Stockdale & Nadler, 2013). Partindo também de uma lógica organizacional, os trabalhadores que se dedicam inteiramente ao seu emprego remunerado são considerados mais propensos a obter cargos de responsabilidade e autoridade (como por exemplo, trabalhar a tempo inteiro e horas extra, estar disposto a viajar com frequência) (Leuze & Strauss, 2016). Consequentemente, dada a sua posição hierárquica de alto nível, o salário será superior. Estes são considerados trabalhos tipicamente masculinos. Para Magnusson & Neramo (2016), nas últimas décadas, o crescente número de mulheres, tanto no ensino superior como nas profissões altamente qualificadas, traduziu-se em importantes passos para alcançar a igualdade entre sexos. Contudo, o *gap* salarial entre géneros, na Suécia, é mais saliente entre os indivíduos de elevada formação e nas ocupações de alto prestígio. Como já foi referido anteriormente, o *status* familiar e o salário é diferente entre homens e mulheres, uma vez que as obrigações familiares são, tradicionalmente, executadas pelo sexo feminino. Assim, existe mais dificuldade para a mulher obter emprego com característica de promoções salariais em ocupações de alto prestígio ou outras oportunidades de carreira (Magnusson & Neramo, 2016).

Por fim, as expectativas salariais são outra condição que pode influenciar as diferenças salariais entre género. A precisão das expectativas de salários e a sua relação com as decisões educacionais está no cerne do modelo de capital humano (Alonso-Borrego & Romero-Medina, 2016). Segundo Bonnard & Giret (2016), o modelo básico do capital humano demonstra que a decisão de prosseguir os estudos é racional e baseada nos custos e

benefícios da aquisição de capital humano. Assim, de acordo com este modelo, as expectativas salariais desempenham um papel fundamental na decisão de investimento durante o percurso escolar e influenciam as escolhas individuais em educação, investimento e oferta de mão-de-obra (Alonso-Borrego & Romero-Medina, 2016). Os autores mostram aliás que a diferença salarial no primeiro emprego não é explicada pelas características individuais e de trabalho, pelo que estes resultados, sugerem para os autores, uma antecipação de discriminação de género no mercado de trabalho na medida em que as mulheres esperam ganhar salários mais baixos que os homens. Adicionalmente, esta expectativa permanece relativamente estável durante o início de carreira e não se altera durante os primeiros 10 anos no mercado de trabalho. Também para Alonso-Borrego & Romero-Medina (2016), o papel do género nas expectativas salariais é particularmente relevante. Estes compararam as expectativas de ganhos de estudantes universitários com os ganhos relatados por recém-graduados da faculdade. Os resultados demonstraram que as mulheres no seu primeiro ano de formação universitária esperam salários mais baixos aos dos homens e estas diferenças de género persistiram para os alunos mais experientes, mas diferiram por tipo de grau académico. Por outro lado, o tipo de grau também assume, para estes autores, um papel relevante nas expectativas salariais. São reportadas diferenças sobre a forma como os alunos produziram as suas expectativas salariais dependendo do seu ano de graduação. Os resultados mostram que as expectativas se tornaram mais realistas à medida que os alunos se aproximaram da graduação. Como consequência da previsão inflacionada, segundo Alonso-Borrego & Romero-Medina (2016), há um excesso de oferta de estudantes graduados e uma correspondência insatisfatória entre a oferta de estudantes graduados e a procura do mercado de trabalho.

2.2. Desafios Empíricos às Explicações Tradicionais

Neste tópico pretende-se verificar se, na literatura existente, as explicações tradicionais continuam a ser fatores significativos para o debate das diferenças salariais de género, quais as tendências atuais e quais as “novas” explicações. Aqui quando se faz referência a novas tendências não é com o intuito de evidenciar o que há de novo na literatura, mas de realçar quais os fatores que perderam força explicativa em face de novas tendências empíricas (devido, por exemplo, a alterações tanto a nível de características individuais como mudanças no mercado de trabalho).

A maioria das explicações tradicionais continuam a ter relevância para a compreensão da diferença salarial entre homens e mulheres e na mudança do *gap*, embora alguns fatores tenham aumentado e outros diminuído a importância (Blau & Kahn, 2016).

Em primeiro lugar, os fatores tradicionais de capital humano como a educação e a experiência, desempenham um papel importante para as diferenças salariais entre gênero. No entanto, estes fatores analisados conjuntamente, explicam relativamente pouco da diferença salarial (Blau & Kahn, 2016), na medida em que as mulheres investiram em educação e são, neste momento, a maioria dos diplomados graduados (Figueiredo, Rocha, Biscaia, & Teixeira, 2015; N. M. Fortin, Oreopoulos, & Phipps, 2013). Também O'Reilly et al., (2015) afirma que devido a um aumento do nível de educação das mulheres e da sua participação no mercado de trabalho, esta seja uma explicação para a diminuição do *gap* salarial³. Contudo a educação não é um fator suficiente para nivelar a diferença salarial, como seria de esperar. Portanto, outras explicações podem estar subjacentes ao estudo das desigualdades quando analisadas pelo lado da oferta de qualificações, como por exemplo as escolhas das áreas de formação. O tipo de formação académica pode ser um determinante para as explicações do hiato salarial quando são direcionadas para as áreas de estudo, uma vez que a escolha da área poderá influenciar o emprego futuro. Também a escolha da instituição de ensino, assim como as competências adquiridas ao longo do percurso académico poderão vir a ser determinantes a ter em consideração neste estudo.

Por outro lado, a forte presença da mulher no mercado de trabalho permitiu enfraquecer o estereótipo de gênero (Olivetti & Petrongolo, 2016), uma vez que profissões ditas como de “ocupação tradicionalmente masculinas” (Goldin, 2014) deixam de ser exclusivamente praticadas por homens. Ainda assim, as diferenças de gênero nas ocupações e nas indústrias são, quantitativamente, os fatores mensuráveis mais importantes que explicam a diferença salarial entre homens e mulheres (Blau & Kahn, 2016), reforçando a importância do estudo do lado da procura das qualificações. A diminuição das diferenças de gênero nas distribuições ocupacionais tem, contudo, contribuído significativamente para a convergência dos salários entre gêneros (Blau & Kahn, 2016). Segundo Olivetti & Petrongolo (2016), a convergência salarial foi induzida por uma variedade de causas, incluindo também legislação de igualdade salarial, mudanças tecnológicas e normas sociais em evolução. No que diz respeito à convergência ocupacional, as mulheres reduziram a sua

³ A diminuição do *gap* salarial enunciada pelo autor reflete dados relativos ao Reino Unido nos anos 80.

concentração em serviços de apoio administrativo, em relação aos homens, e aumentaram a sua representação em cargos diretivos e profissionais (Blau & Kahn, 2016), incluindo profissões tradicionalmente masculinas como foi referido anteriormente. A dúvida, contudo, será a de avaliar em que medida esta mudança decorre apenas do maior nível de qualificação das mulheres. É também nesse sentido que se justifica estudar, como é feito neste trabalho, um contexto em que não existem grandes diferenças nas características de diplomados homens e mulheres, pelo menos do ponto de vista da sua formação.

A segregação ocupacional pode decorrer em parte de algumas das divisões de trabalho por género que são referidas anteriormente, nomeadamente, a divisão de tarefas na família e a escolha de cargos em tempo parcial ou que exijam flexibilidade horária, entre outros. Para Blau & Kahn (2016), esta análise tradicional continua a ser importante, uma vez que a pesquisa atual continua a encontrar evidências de uma penalidade na maternidade para as mulheres e um prémio de casamento para os homens, por exemplo. No entanto, Triventi (2013) defende que a segregação ocupacional, nos países do norte da Europa persiste mesmo sendo estes considerados as sociedades igualitárias. Pelo que esta informação deve ser aprofundada, desconstruindo a segregação ocupacional em duas partes: na segregação vertical, uma vez que as forças culturais igualitárias tendem a reduzir esta segregação, facilitando a entrada das mulheres em trabalhos profissionais e de gerência de alto *status*; e na segregação horizontal, que persiste devido à crença de que os homens e mulheres são essencialmente diferentes e possuem habilidades e capacidades diferentes (Triventi, 2013). Seria o segundo tipo de segregação aquele que por ventura estará mais ligado a diferenças nas escolhas de áreas de ensino, cujas diferenças poderão persistir e que poderão inclusivamente explicar maiores desajustamentos entre a oferta e a procura de qualificações, um aspeto que se procura explorar nos resultados.

Explicações mais recentes para as diferenças salariais de género dão maior importância a atributos psicológicos ou habilidades não-cognitivas (Blau & Kahn, 2016). A influência da literatura psicológica e experimental permitiu abrir novas perspetivas relativamente a preferências de género (Olivetti & Petrongolo, 2016). Trabalhos baseados em experiências de laboratório evidenciam diferenças de género em fatores psicológicos como atitudes em relação ao risco, competição, negociação e altruísmo (Olivetti & Petrongolo, 2016; Niederle, 2015). Por exemplo, verificou-se que as mulheres são mais avessas ao risco do que os homens (Croson & Gneezy, 2009) em média, o que poderá reduzir

os salários relativos (Blau & Kahn, 2016). Portanto, alguns fatores como a aversão ao risco e propensão para negociar podem ajudar a explicar não só algumas das diferenças aparentemente de discriminação dos salários entre homens e mulheres, mas também diferenças de género nas profissões e áreas de estudo (Blau & Kahn, 2016). Esta poderá ser uma justificação para o facto de as mulheres não obterem cargos de chefia ou o seu salário ser diferenciado ao do sexo oposto devido a atributos não psicológicos.

Por fim, o último aspeto a abordar é precisamente a questão de o resíduo do *gap* salarial que habitualmente é denominado de discriminação. Segundo Triventi (2013), o hiato salarial residual “refere-se à condição em que um homem e uma mulher de habilidades e produtividades igualitárias, com as mesmas qualificações e experiência, no mesmo setor e ocupação, e com obrigações e atitudes familiares similares, recebem um salário diferente do mesmo empregador”. Posto isto, para Blau & Kahn (2016), a persistência de uma disparidade salarial inexplicável entre sexos sugere (apesar de não provar) que a discriminação no mercado de trabalho continua a contribuir para a disparidade salarial entre género. Também a diminuição do hiato inexplicável, que foram encontradas na análise das tendências a longo prazo deste autor, no *gap* de género sugere (sem provar) que a diminuição da discriminação ajuda a explicar a diminuição do hiato.

2.3. Desigualdades de Género entre Diplomados

Na literatura económica, a grande maioria dos estudos empíricos sobre as desigualdades de género no mercado de trabalho focam-se nas diferenças salariais (Picchio & Mussida, 2012). Uma vez que este trabalho recai sobre a temática das diferenças salariais de géneros entre diplomados, este tópico tem como objetivo evidenciar um pouco da literatura existente sobre este segmento específico do mercado de trabalho.

Os próximos tópicos sugerem os aspetos que parecem mais relevantes no estudo deste grupo e no âmbito deste estudo de caso.

2.3.1. Áreas de Especialização e Segregação Ocupacional

As mulheres, ao aumentarem a sua representação no ensino superior conseguiram provocar uma diminuição das diferenças salariais fazendo com que as diferenças de nível de educação perdessem força explicativa. Um exemplo deste comportamento é exemplificado no estudo de Bonnard & Giret (2016) em que os autores concluíram que a principal parte da

diferença salarial no primeiro emprego não é explicada pelas características individuais e de trabalho. Todavia, outros fatores tomam poder explicativo dentro das características de capital humano. Isto significa que o sexo feminino, conforme se ajusta às lacunas do mercado de trabalho, abre novos campos emergentes nas diferenças salariais de género, como por exemplo as áreas de especialização e novas formas de segregação ocupacional. Estes dois fatores estão intrinsecamente ligados, na medida em que as escolhas de especialização académica condicionam as futuras saídas profissionais. Segundo N. M. Fortin, Bell, & Michael (2017), as escolhas femininas a nível educacional e de especialização exercem efeitos de primeira ordem nas suas carreiras. No entanto, as alterações na estrutura do mercado de trabalho também podem influenciar a carreira dos diplomados, ou seja, uma vez que este se tornou mais heterogéneo⁴ e a oferta de qualificações aumentou em determinadas áreas.

Desta forma, segundo o estudo de Blau & Kahn (2016), as mulheres concentravam-se mais que os homens em ocupações de apoio administrativo e serviços, ensino e enfermagem. Os homens eram mais propensos a empregos de gestão e muito mais concentrados do que as mulheres em ocupações “blue-collar”⁵, medicina e engenharia. No entanto, as mulheres reduziram a sua sobre-representação em ocupações de apoio administrativo e serviços e aumentaram significativamente a representação na gestão e profissões masculinas (Blau & Kahn, 2016). Posto isto, grande parte do declínio da segregação ocupacional parece assim ter sido impulsionado pelo aumento da escolaridade das mulheres (N. M. Fortin et al., 2017). Além disso, o aumento da escolaridade não é suficiente para diminuir as diferenças de género no ensino superior, pelo que outras melhorias na segregação vertical, relativamente ao aumento de mulheres em melhores empregos é suscetível de serem fundamentais para as novas melhorias na relação salarial entre homens e mulheres (N. M. Fortin et al., 2017).

De qualquer forma, segundo McDonald & Thornton (2007), as disparidades nas remunerações entre géneros continuam ainda a existir na maioria das grandes áreas, com exceção das áreas como a engenharia. A engenharia, por exemplo, é uma das profissões que atrai menos mulheres e a procura de diversidade de género no local de trabalho pode levar a prémios salariais relevantes para o sexo feminino (McDonald & Thornton, 2007). Leuze &

⁴ A heterogeneidade do mercado de trabalho é explicada com mais detalhe no tópico 3.2.

⁵ Expressão estrangeira que se refere a trabalhos manuais não agrícolas, tais como, construção, saneamento, mecânica, manutenção entre outros.

Strauss (2016) argumentam também que o rótulo de género das tarefas ocupacionais tem apenas uma relevância explicativa limitada na amostra dos graduados do ensino superior. As ocupações relacionadas com ciência, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM) são de facto dominadas por homens e apresentam retornos altos (Leuze & Strauss, 2016). Mas por outro lado, ocupações com elevada presença feminina, tal como no ensino ou nas áreas da saúde, também apresentam retornos elevados, uma vez que estas tarefas são realizadas por profissionais bem remunerados (Leuze & Strauss, 2016). Será, contudo, de considerar que, mesmo que estas diferentes áreas apresentem retornos elevados para ambos os sexos, poderá ainda assim existir uma maior valorização do trabalho CTEM quando comparado com atividades de cuidados de pessoas, por exemplo. Por fim, Reuben, Sapienza, & Zingales (2014) referem que os estereótipos afetam a procura por mulheres em tarefas relacionadas com a matemática (independentemente de considerar a qualidade) e podem levar a uma redução de mulheres a optarem por se especializarem em campos CTEM.

2.3.2. Massificação do Ensino Superior e Desajustamentos entre a Oferta e a Procura

Em Portugal, a estrutura do ensino sofreu alterações ano nível do ensino superior e com a instauração do processo de Bolonha, o ensino superior ficou organizado em três ciclos de estudos, nomeadamente, licenciatura (1º ciclo), o mestrado (2º ciclo) e o doutoramento (3º ciclo). Esta reestruturação permitiu gerar ciclos de estudos com durações mais curtas e consequentemente alargar as opções de ensino, aumentando a oferta ao nível de cursos universitários. Com esta alteração na estrutura de ensino em Portugal surgem possíveis desvantagens para alguns grupos de recém-diplomados, com potenciais implicações em termos de diferenças de género.

Por um lado, a rápida massificação do ensino em Portugal (Almeida et al., 2017), pode levantar o problema de uma eventual desconfiança e desvalorização por parte das entidades empregadoras na qualidade das formações, em particular dos primeiros ciclos (Figueiredo et al., 2017). Por outro lado, com essa massificação a estrutura do mercado de diplomados também sobre alterações. Aumenta em particular a diversidade de empregos de diplomados no mercado de trabalho (Figueiredo, Biscaia, et al., 2015) e que pode resultar numa alteração na relevância de parte dos cursos existentes em Portugal. Por outras palavras, alguns cursos podem ganhar maior importância no acesso a melhores ocupações no mercado

de trabalho ao mesmo tempo que a procura por esses cursos aumenta, enquanto que outros perdem a sua relevância, resultando num eventual desfasamento entre a estrutura da oferta e procura de qualificações (Alpaydm, 2015).

Segundo Montt (2017), a procura de competências no mercado de trabalho é um dos fatores que desencadeiam este desfasamento. Quando há mais graduados de uma área específica do que os empregos disponíveis nessa área, alguns indivíduos precisam de procurar outro tipo de empregos. Se o emprego não se ajusta automaticamente e na totalidade ao potencial produtivo dos indivíduos, podemos esperar desequilíbrios entre a oferta de educação e a procura dessas qualificações no mercado de trabalho. O facto de um indivíduo ser altamente qualificado ao nível da educação poderá assim não ser suficiente, pois as sociedades modernas exigem competências específicas (García-Aracil & Van Der Velden, 2008). Por outro lado, a própria mudança tecnológica pode gerar um, cada vez maior, desfasamento entre a oferta e a procura de competências e ter consequências diferenciadas por género na estrutura da procura de trabalho (Olivetti & Petrongolo, 2014). Uma maior desigualdade salarial pode assim resultar da incapacidade do lado da oferta acompanhar os requisitos da procura (García-Aracil & Van Der Velden, 2008) e dos novos perfis de emprego agora desempenhados por diplomados.

As alterações na procura de competências e o aumento da heterogeneidade do mercado de trabalho (Figueiredo, Rocha, Biscaia, & Teixeira, 2015) abrem também possibilidades para maiores desigualdades salariais e novos campos de emergência de *gaps* salariais entre homens e mulheres. Em particular, dado que o número de mulheres graduadas tem vindo a aumentar a ritmo superior ao dos homens, se o aumento da oferta não se ajustar automaticamente à procura de competências, podemos estar perante maior incidência de fenómenos de sobre-educação entre as mulheres.

De facto, não é apenas do lado da procura que surgem as dinâmicas de desajustamento. Um excessivo ritmo de crescimento da oferta de qualificações face à procura, pode contribuir para esse desajustamento. Ainda assim e de acordo com van der Meer & Wielers (1996) e Chatterji et al. (2003), os empregadores beneficiam dos trabalhadores excessivamente qualificados por estes exigirem menos supervisão e monitorização. Desta forma, os fenómenos de sobre-educação serão mais evidenciados em empresas de grande dimensão, uma vez que estas têm mais dificuldade em controlar a supervisão, dada a dimensão da empresa (Verhaest & Verhofstadt, 2016). No entanto, o facto

de o empregador contratar trabalhadores desajustados poderá também implicar algumas consequências, isto é, os custos associados à qualificação e ao descompasso de competências podem assumir a forma de maiores custos de recrutamento, menor produtividade e menor qualidade do produto (Paolo & Mane, 2016). Eventualmente estas diferenças refletem-se em menores salários.

2.3.3. Expansão dos Segundos Ciclos de Ensino e Desigualdade Salarial entre Géneros

Como foi referido anteriormente, a massificação do ensino superior conduziu a uma mudança na estrutura do mercado de trabalho de diplomados. Uma aparente consequência foi a queda substancial do prémio salarial dos primeiros ciclos mesmo com um cenário de estabilidade do número de alunos neste ciclo (Figueiredo et al., 2017). Por outro lado, a expansão dos segundos ciclos é acompanhada pela manutenção dos prémios salariais para os segundos ciclos em níveis altos.

As diferenças salariais atribuídas aos ciclos de ensino resultam, em parte, de fatores mencionados anteriormente, como é o caso da diversidade de empregos. Face a esta diversidade, a oferta no ensino superior vem responder à necessidade de melhores habilitações exigidas para a maior complexidade dos empregos (Figueiredo et al., 2017). Portanto, os segundos ciclos de ensino podem dar acesso a melhores empregos e consequentemente a melhores retornos. Uma possibilidade de explicar estes desenvolvimentos, em particular, a queda do prémio salarial dos primeiros ciclos é o possível aumento da dispersão da qualidade do ensino (Almeida et al., 2017) o que poderá indicar, segundo Figueiredo et al., (2017), que os segundos e terceiros ciclos funcionam como uma proteção para a desconfiança dos diplomados de primeiro ciclo. Ou seja, as menores qualificações podem ser interpretadas pela entidade empregadora como menor capacidade produtiva.

Para além disso, os prémios salariais nos ciclos de estudo podem estar associados às instituições de ensino. A maior ou menor qualidade atribuída às instituições de ensino pode influenciar os retornos salariais. Deste modo, ao aplicar o estudo de caso a indivíduos formados na UA são eliminadas as diferenças entre género ao nível da instituição de ensino.

2.3.4. Tetos de vidro

O termo teto de vidro⁶ é usado para descrever uma barreira discriminatória que bloqueia o avanço das mulheres altamente qualificadas quando estas já ocupam um trabalho de gestão intermédia, isto é, não lhes é permitido subir mais na carreira a partir do momento que atingem um certo patamar. Esta barreira conduz as explicações das diferenças salariais de género para o topo da distribuição salarial onde se encontram os empregos melhor pagos que exigem cargos de elevada responsabilidade, como os cargos de chefia ou cargos diretivos. Por outro lado, a diversidade do mercado de trabalho pode fazer com que a procura para cargos que exijam elevadas qualificações, seja agora direcionada sobretudo para diplomados de segundo ciclo.

A literatura parece indicar que estes fenómenos assumem uma importância crescente (N. M. Fortin et al., 2013). O estudo de Albrecht, Björklund, & Vroman (2003), por exemplo, mostra que há existência de “glass ceiling” significativo na Suécia, uma sociedade relativamente igualitária e que há um *gap* extremamente largo entre homens e mulheres no topo da distribuição dos salários. Para além disso, o fenómeno do “glass ceiling” não diminui ao longo do tempo. Boudarbat & Connolly (2013) e Picchio & Mussida (2012) referem que os graduados universitários estão a impulsionar o alargamento das lacunas no topo da distribuição salarial e os resultados parecem indicar que as jovens mulheres conseguiram libertar-se do “sticky floor”, mas que ainda têm um caminho a percorrer para quebrar o “glass ceiling”. Estes resultados surgem do facto de as mulheres, nos empregos melhor pagos apresentarem hiatos mais preocupantes no topo da distribuição salarial e a parte inexplicada permanecer elevada. Picchio & Mussida (2012) mostram que, por exemplo em Itália se os homens e as mulheres tivessem as mesmas características, as mulheres sofreriam grandes penalidades salariais. Por fim, Christofides, Polycarpou, & Vrachimis (2013) referem que foram encontradas maiores evidências de “glass ceiling” para os funcionários que se encontram em tempo integral sugerindo que há maiores desvantagens para os indivíduos do sexo feminino nos “melhores” empregos, confirmando algumas das determinantes das desigualdades salariais que já atrás foram referidas.

Adicionalmente, as maiores desvantagens das mulheres no topo da distribuição é também, considerada na literatura como “nadar contra a corrente” (“swimming upstream”).

⁶ O termo usado na literatura corresponde a “glass ceiling” e pode ser traduzido para português como “teto de vidro”.

Este é um conceito utilizado por Blau & Kahn (1997) para descrever as alterações nos salários dos homens e das mulheres ao longo dos tempos. Mesmo com a melhoria das competências das mulheres perante o mercado de trabalho, as mudanças na estrutura salarial implicam que as mulheres encontram-se a nadar contra a corrente, ou seja, as mudanças na composição do lado da procura beneficiam as mulheres nos “piores empregos” em relação aos homens, enquanto que os homens saem beneficiados nos “melhores empregos” face às mulheres. Assim, as mudanças na estrutura salarial afetam os homens e as mulheres de forma diferenciada.

2.4. Perguntas de Investigação e Dificuldades Metodológicas

Após revista a literatura, importa referenciar qual o contributo deste trabalho para essa mesma literatura.

Um tema que atravessa a revisão da literatura empírica é o de muitas vezes compreender se e em que medida a diferença da remuneração entre homens e mulheres se deve às diferenças de género na distribuição das características pessoais ou na remuneração das mesmas características. Para Picchio & Mussida (2012), o salário é um indicador relevante de acesso a recursos e oportunidades.

Do nosso ponto de vista, visto que a população alvo do estudo abrange apenas indivíduos diplomados pela Universidade de Aveiro, focamos o nosso estudo numa amostra mais homogénea, controlando alguns fatores à partida, uma vez que engloba diplomados que, na sua maioria, estão numa faixa etária similar e estão a iniciar a sua carreira profissional. Desta forma, são em parte controladas as questões relativas a interrupções no mercado de trabalho devido à constituição de família⁷ e cuidados com crianças e que, segundo a literatura implicam quebras na produtividade maiores entre as mulheres e respetivas penalizações no emprego. Diplomados e diplomadas são igualmente colocados num plano mais comparável no sentido em que muitos efeitos decorrentes da organização da própria universidade, da qualidade da sua gestão e mesmo da sua reputação são mantidos constantes para os indivíduos com o mesmo curso. Neste sentido, são minimizadas

⁷ A informação relativa à constituição de família não existe nos dados deste estudo, mas os dados recolhidos dizem respeito a diplomados de primeiro ciclo e segundo ciclo com idades medianas, respetivamente de 26 e 30 anos. Os dados recolhidos para Portugal, indicam que a idade média para nascimento do primeiro filho, para indivíduos com habilitações ao nível do ensino superior, é de 30 anos para as mulheres e de 32 anos para os homens (ver: <https://nascereportugal.ffms.pt/#estudar-e-adiar>).

diferenças relativas à qualidade da instituição e, em alguma medida, da formação obtida. A opção por um estudo de caso permite igualmente obter informação detalhada sobre o percurso educativo que aparece mais raramente em estudos deste tipo (nomeadamente informação detalhada sobre a média final obtida, o tipo de instituição e a área detalhada).

Por outro lado, tal como foi afirmado, este trabalho visa fortalecer as explicações do lado da procura, uma vez que a teoria do capital humano tem vindo a perder força como explicação da existência de *gaps* salariais de género devido ao aumento das habilitações literárias das mulheres. Aqui também, a riqueza de dados facultados pelo inquérito realizado para os diplomados da UA, permite-nos olhar com detalhe para questões como as diferenças nas características do emprego de diplomados e diplomadas (características da empresa, setores de atividade, profissões), para a possibilidade de a massificação do ensino provocar desfasamentos entre oferta e procura de qualificações no mercado de trabalho e para possíveis barreiras invisíveis no acesso a melhores empregos.

A riqueza dos dados permite-nos assim contribuir diretamente na resposta a um conjunto de perguntas de investigação que agora ganham importância devido às alterações quer na oferta, quer na procura de qualificações superiores em Portugal.

Em primeiro lugar se, dada a crescente massificação do ensino, o facto de as mulheres terem mais qualificações (hoje em dia) permite ou não diminuir substancialmente o hiato salarial? Ou que outros fatores de capital humano o permitem fazer? As áreas de estudo por exemplo? As médias finais de curso? Existe um retorno diferenciado da obtenção de um mestrado para homens e mulheres no cenário de progressiva generalização dos cursos de segundo ciclo que já referimos?

Em segundo lugar, como já foi referido anteriormente, a escolha da área de formação académica tem influência nas carreiras dos diplomados que continuam a ser muito diferenciados mesmo nestas fases iniciais. Sendo assim, o salário por tipo de ocupação e indústria é diferenciado e tem influência nas desigualdades salariais dada a diferente representatividade em diferentes empregos de ambos os sexos? E a dimensão da empresa tem influência nos retornos salariais de género? À partida, quando maior for a empresa, maior é a capacidade desta para atribuir melhores salários. Adicionalmente, importa também saber se para esta amostra de diplomados a sobre-representação de mulheres no setor público resulta em vantagens salariais para as diplomadas.

Uma terceira questão que se levanta no estudo das desigualdades salariais de género é o facto da massificação do ensino poder produzir desfasamentos entre oferta e procura de qualificações no mercado de trabalho devido ao aumento da diversidade de empregos nos mercados de trabalho qualificados. Estarão os diplomados da UA expostos a situações de sobre-educação, com implicações diferenciadas entre homens e mulheres?

Finalmente, importa saber se o fenómeno de “glass ceiling” está patente entre os diplomados da UA, isto é, se existem barreiras invisíveis que impeçam as mulheres de subir na carreira?

CAPÍTULO III – Análise Descritiva e Metodologia

3.1. Dados

A base de dados utilizada neste estudo foi construída pelo Observatório do Percorso Socioprofissional dos Diplomados da Universidade de Aveiro (UA). O observatório foi criado com o intuito de monitorizar a empregabilidade e a situação perante o emprego dos diplomados da UA, tendo a seu cargo a realização de inquéritos regulares aos diplomados desta universidade. O questionário que deu origem à base de dados que aqui utilizamos foi realizado através de entrevistas telefónicas efetuadas entre março e setembro de 2012, tendo sido obtida uma taxa de resposta de 76,8% (Andrade et al., 2015). A população alvo deste inquérito foi constituída pelos diplomados de todos os ciclos de estudos ministrados na UA no triénio de 2008/09 a 2010/11 (Andrade et al., 2015) sendo utilizado o método de amostragem aleatória estratificada não proporcional. Da totalidade dos diplomados (7195 diplomados) desse triénio, foram inquiridos 2693 diplomados. A seleção dos entrevistados foi feita por geração aleatória, considerando um determinado indivíduo incontactável apenas após a sequência de 3 tentativas de contacto sem sucesso. Os indivíduos considerados incontactáveis foram substituídos recorrendo novamente a um processo de geração aleatória. Os inquiridos foram submetidos a duas fases de inquéritos, sendo a primeira fase entre os dias 3 e 23 de março de 2012 e a segunda fase entre os dias 15 de junho e 27 de julho e 17 e 18 de setembro de 2012.

3.2. Variáveis e Estatística Descritiva

Este trabalho tem como objetivo principal analisar as diferenças salariais de género entre os diplomados da Universidade de Aveiro numa perspetiva que dê maior ênfase ao lado da procura de qualificações superiores e que esteja atenta nomeadamente à influência da estrutura ocupacional e a possíveis desencontros entre a oferta e procura de qualificações.

i. Variáveis Dependentes

Como variável dependente será utilizado o salário de duas formas distintas: o logaritmo do salário por hora e o logaritmo do salário médio líquido mensal. Esta distinção é importante já que, a nível europeu, as diferenças nos salários mensais entre sexos são determinadas, em grande parte, pelas horas de trabalho (Triventi, 2013). Foram excluídos da

amostra pessoas que se encontravam em regime de estágio curricular ou profissional e em situação de desemprego.

Uma vez que os salários médios mensais da fase 1 do inquérito foram recolhidos em intervalo de valores (exemplo, 1 – 0 a 500; 2 – 501 a 1000...) e na fase 2 foram pedidos em valor exato, foi necessário realizar, para os dados da fase 1, uma imputação de salários. Essa imputação de valores foi realizada através da estimação de uma equação de previsão de salários, utilizando dados da fase 2 e calculada separadamente para cada intervalo de valores correspondente aos intervalos utilizados no questionário da fase 1:

$$SM_i = \beta_{0i} + \beta_{1i}Idade + \beta_{2i}Idade^2 + \beta_{3i}TEN + \varepsilon_i, \quad (1)$$

onde SM é o salário médio mensal, TEN o número de meses ao serviço daquele emprego e i o intervalo de valores correspondente.

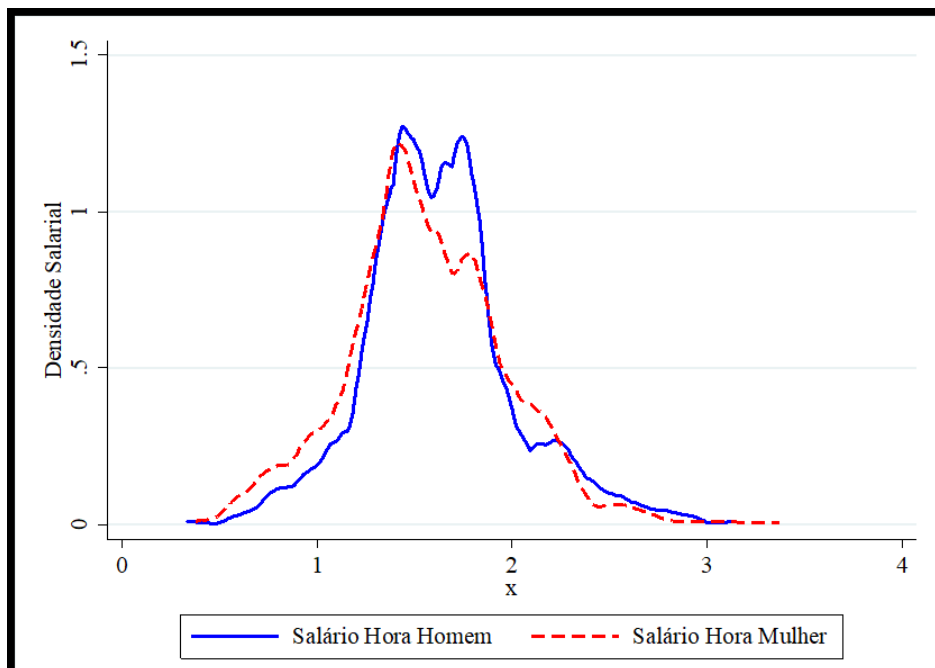
Desta forma, a imputação dos salários da fase 1 é dada como:

$$\widehat{SM}_i = \widehat{\beta}_{0i} + \widehat{\beta}_{1i} Idade + \widehat{\beta}_{2i} Idade^2 + \widehat{\beta}_{3i} TEN, \quad (2)$$

Os salários hora, por sua vez, são calculados dividindo o salário mensal pelo número de horas de trabalho mensais (número de horas semanais multiplicadas por 30/7).

O Gráfico 1 apresenta a distribuição de os salários/hora para ambos os sexos. É vivível que as diferenças salariais entre sexos apresentam um comportamento não linear ao longo da distribuição, pelo que existirá alguma complexidade na leitura dos resultados e à qual regressaremos. Contudo, em traços muito gerais, é visível que as mulheres apresentam uma maior concentração de salários baixos e por outro lado, os homens são, na sua maioria, melhor remunerados conforme se sobe na distribuição, sobretudo na metade superior dessa distribuição.

Gráfico 1 - Salário hora dos diplomados (por género)



ii. Variáveis Independentes

As variáveis independentes do estudo foram organizadas numa perspetiva de blocos, isto é, foram criados os seguintes grupos de variáveis: (i) variáveis de controlo; (ii) mestrado e áreas de formação; (iii) percurso escolar; (iv) características da empresa; (v) setor de atividade; (vi) profissão; (vii) incidência de desencontros de tipo horizontal e vertical. A tabela 1 apresenta um conjunto de estatísticas descritivas relativas ao conjunto destas variáveis apresentadas separadamente para os homens e mulheres e para diplomados de primeiro e segundo ciclo.

Tabela 1 - Diferenças entre graduados e pós-graduados, por gênero (valores médios)

	Graduado		Pós-Graduado		Amostra Total	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Salário Hora (log)	1,523	1,439	1,693	1,645	1,625	1,561
Salário Mês (log)	6,741	6,548	6,912	6,816	6,850	6,717
Variáveis de Controle						
Inquérito (%)	0,920	0,868	0,878	0,794	0,846	0,761
Idade (anos)	27,51	25,68	29,88	30,57	28,71	27,94
Experiência potencial (meses)	19,31	18,70	24,09	22,26	21,94	21,33
horas 20 (%)	0,096	0,218	0,064	0,118	0,077	0,151
horas 30 (%)	0,422	0,505	0,452	0,549	0,432	0,526
horas 40 (%)	0,426	0,232	0,414	0,273	0,422	0,262
horas 50 (%)	0,056	0,045	0,070	0,061	0,069	0,062
Regime tempo inteiro (%)	0,907	0,805	0,960	0,885	0,939	0,865
Mestrado e Áreas de Formação						
Mestrado (%)	0,519	0,506	0,481	0,494	0,481	0,494
area1 ciências (%)	0,251	0,286	0,224	0,237	0,238	0,262
area2 eng. e matemática (%)	0,286	0,260	0,361	0,293	0,322	0,277
area3 tecnologia (%)	0,082	0,059	0,057	0,044	0,070	0,052
area4 negócios (%)	0,107	0,132	0,128	0,215	0,117	0,173
area5 ciências sociais (%)	0,084	0,114	0,065	0,071	0,075	0,093
area6 educação (%)	0,060	0,039	0,063	0,041	0,062	0,040
area7 artes e human. (%)	0,130	0,109	0,103	0,098	0,117	0,104
Percursos Escolares						
Instituição ensino UA (%)	0,732	0,633	0,966	0,957	0,820	0,769
Média final curso	12,85	13,44	14,35	15,28	13,49	14,19

Fonte: Elaboração própria

Tabela 1 - Continuação

	Graduado		Pós-Graduado		Amostra Total	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Empresa						
Lisboa (%)	0,091	0,051	0,137	0,061	0,116	0,062
Coimbra (%)	0,031	0,043	0,055	0,095	0,047	0,069
Porto (%)	0,162	0,173	0,146	0,168	0,150	0,162
Aveiro (%)	0,523	0,433	0,448	0,444	0,478	0,460
Outras cidades (%)	0,193	0,300	0,214	0,232	0,209	0,247
Antiguidade (meses)	46,97	36,04	47,08	68,14	48,07	55,98
Setor público (%)	0,232	0,395	0,306	0,579	0,274	0,478
MicroEmpresa (%)	0,222	0,405	0,217	0,208	0,226	0,276
Pequena Empresa (%)	0,326	0,266	0,266	0,291	0,287	0,281
Média Empresa (%)	0,268	0,193	0,283	0,244	0,268	0,224
Grande Empresa (%)	0,184	0,135	0,234	0,257	0,218	0,219
Profissão						
ISCO1_2 (%)	0,629	0,489	0,802	0,677	0,719	0,596
ISCO3 (%)	0,250	0,156	0,148	0,214	0,195	0,191
ISCO4_fim (%)	0,121	0,355	0,050	0,109	0,086	0,213
Chefia (%)	0,396	0,212	0,360	0,297	0,772	0,271
Setor Atividade						
Serviços sociais (%)	0,264	0,466	0,266	0,548	0,262	0,489
Serviços privados (%)	0,280	0,224	0,369	0,224	0,328	0,227
Comércio e retalho (%)	0,077	0,149	0,027	0,046	0,049	0,092
Outros serviços (%)	0,041	0,032	0,098	0,042	0,084	0,045
Indústria (%)	0,297	0,093	0,214	0,111	0,243	0,114
Outros CAE's (%)	0,041	0,036	0,036	0,028	0,033	0,033
Desencontros						
Horizontal (%)	0,808	0,678	0,912	0,857	0,864	0,786
SUB (%)	0,058	0,072	0,060	0,076	0,058	0,076
SOB (%)	0,040	0,108	0,047	0,051	0,044	0,072
Match (%)	0,862	0,764	0,877	0,845	0,873	0,814

Fonte: Elaboração própria

a. Variáveis de controlo

As variáveis de controlo neste trabalho serão compostas pelos seguintes indicadores: *dummie* para as fases do inquérito (fase 1 ou 2); experiência potencial (e respetiva função quadrática), *dummies* para intervalos de horas de trabalho e o regime de tempo de trabalho (trabalho a tempo completo ou a tempo parcial). A idade representativa neste inquérito, em média, corresponde a uma faixa etária entre os 25 e 27 para licenciados femininos e

masculinos, respetivamente, e 29 e 30 anos para pós-graduados masculinos e femininos, respetivamente. A variável “inquerito” toma o valor 1 para os inquiridos da fase 2 e 0 em caso contrário. A adesão ao inquerito foi superior na fase 2, com mais de 75% de inquiridos. A variável relativa à experiência potencial representa a duração em meses desde a conclusão do curso até à data do inquerito. Os licenciados têm em média cerca de 19 meses de experiência potencial independentemente do sexo. Quando obtêm o grau de mestre, a experiência potencial dos homens é, em média, cerca de 24 meses e das mulheres 22 meses.

Relativamente às horas laborais, estas estão estruturadas em intervalos de até 30 horas, de entre 31 a 40 horas, de 41 a 50 horas e mais do que 50 horas, em média, por semana. Nos graduados masculinos, a grande maioria trabalha no intervalo de 40 a 50 horas/semana assim como no intervalo de 31-40 horas. No entanto, a maioria dos graduados do sexo feminino trabalha no intervalo de 31 a 40 horas/semana e apenas cerca de 23% labora de 41-50h/semana. Para além disso, existe uma percentagem, ainda que pequena, de licenciados a trabalhar até 30 horas por semana, o que significa que mesmo com uma formação superior, ainda existe uma maior proporção de diplomados do sexo feminino a trabalhar em ocupações de *part-time*, como é visível também pela análise da percentagem de trabalhadores dos vários ciclos de ensino em regime de tempo integral. Por fim, para os inquiridos com mestrado, podemos verificar que nos homens a percentagem de trabalhadores com horários de trabalho entre 31 a 40 horas/semana é de 45% e cerca de 41% tem um horário de 41-50 horas/semana. Relativamente às mulheres, cerca de 54% trabalha entre 31-40 horas/semana e apenas 27% trabalha entre 41-50 horas/semana.

b. Mestrado e Áreas de formação

A atribuição do nível de formação académica bem como a respetiva área de estudo foi atribuída de acordo com o nível mais elevado de qualificações à data do inquerito.

Na amostra do estudo cerca de 48% dos diplomados homens são mestres. O número respetivo para as diplomadas é de 49%.

A variável que representa as áreas de formação é uma variável categórica com sete áreas distintas⁸: ciências (area1); engenharia e matemática (area2); tecnologia (area3); negócios (area4); ciências sociais (area5); educação (area6); artes e humanidades (area7). É possível verificar através da Tabela 1 que as áreas mais representadas entre os diplomados

⁸ Descrição detalhada das áreas de formação no Anexo I.

da UA são as ciências (23,8% e 26,2% para homem e mulher, respetivamente) e as engenharias e matemáticas (32,2% e 27,7% para homem e mulher, respetivamente) para ambos os sexos.

c. Percurso Académico

Como características do percurso académico dos diplomados foram selecionadas as seguintes variáveis: o sub-sistema de ensino (universitário ou politécnico, ambos presentes na Universidade de Aveiro⁹) e a média final do curso.

A grande maioria frequenta a universidade, sendo a percentagem respetiva de 82% para os homens e 76,9% para as mulheres. Já relativamente à variável “média” denota-se que, os estudantes terminam a licenciatura com uma média de 13 valores para ambos os sexos. Já na obtenção do mestrado a média é de 14 valores para os homens e 15 valores para as mulheres.

d. Características da empresa

A base de dados disponível para este estudo inclui igualmente um conjunto alargado de características referentes ao emprego dos diplomados da UA. As características da empresa, nomeadamente, compreendem variáveis tais como: o concelho de residência; a antiguidade na empresa; uma variável binária relativa a se o emprego é no setor público; e a própria dimensão da empresa.

A variável referente ao concelho de residência atual foi agrupada de acordo com as CIM uma vez que na amostra, existe maior incidência de observações em torno das seguintes cidades: Lisboa, Coimbra, Porto e Aveiro. Assim, geram-se quatro variáveis correspondendo aos quatro concelhos referidos anteriormente. Os restantes casos são utilizados como categoria de referência nos cálculos. Posto isto, a maioria dos diplomados reside na cidade de Aveiro, sendo que 52% dos diplomados homens são graduados e 45% são pós-graduados. Ainda na cidade de Aveiro, 43% das diplomadas são graduadas e 44% são pós-graduadas. Relativamente aos diplomados masculinos a residir no Porto, 16% são graduados e 15% são pós-graduados. 17% das diplomadas graduadas e pós-graduadas residem no Porto. Adicionalmente, dos diplomados masculinos a residir na cidade de Lisboa 9% são graduados e 14% são pós-graduados e das diplomadas, 5% são graduadas e 6% são pós-graduadas. Por

⁹ Nesta situação, o valor 0 refere-se a escolas superiores e institutos superiores da Universidade de Aveiro.

fim, 3% dos diplomados masculinos a residir em Coimbra são graduados e 5% são pós-graduados. Das diplomadas a residir em Coimbra 5% são graduadas e 10% são pós-graduadas.

A variável “antiguidade” representa o nº de meses de permanência a laborar na empresa e é possível verificar que os homens laboram há 47 meses para ambos os ciclos de ensino. No entanto, no que diz respeito às mulheres, estas laboram em média há 36 meses quando têm a graduação e com uma pós-graduação laboram em média há 68 meses.

Para variável “setor público” a percentagem aumenta consoante aumenta o grau de formação académica. No entanto, este continua a ser um setor com maior afluência feminina.

Para finalizar, a variável dimensão da empresa está dividida em quatro grupos: microempresa (menos de 10 pessoas), pequena empresa (menos de 50 pessoas), média empresa (menos de 250 pessoas) e grande empresa (mais de 250 pessoas). Assim, uma percentagem importante de homens labora em pequenas e médias empresas. Já as mulheres estão sobretudo localizadas em micro e pequenas empresas. Contudo, se olharmos separadamente para graduados e pós-graduados, verificamos algumas diferenças. Os homens graduados e pós-graduados continuam a laborar, na sua maioria, em pequenas e médias empresas. No entanto, cerca de 41% das diplomadas graduadas labora em microempresas e 27% labora em pequenas empresas. Mas quando examinamos os pós-graduados, 29% das mulheres estão em pequenas empresas e 26% estão a laborar em grandes empresas, ou seja, os mais qualificados estão em empresas de maior dimensão mas o efeito é maior para as mulheres .

e. Setor de Atividade

O setor de atividade foi codificado de acordo com a Classificação Portuguesa das Atividades Económicas Rev.3 a dois dígitos. Após a codificação, foram criados seis grupos de atividades, nomeadamente, “serviços sociais”, “serviços privados”, “comércio e retalho”, “outros serviços”, “indústria” e “outros CAE’s”. Os “serviços sociais” englobam atividades como educação, saúde e apoio social. Nesta categoria, as mulheres ocupam uma percentagem de 46,6% quando licenciadas e de 55% quando obtêm o grau de mestre. Já os homens ocupam 26% desta categoria independentemente do grau de formação. Os “serviços privados” englobam atividades tais como telecomunicações, consultoria, informática, serviços financeiros e contabilísticos, publicidade e estudos de mercado, agências de

viagens, turismo, atividades veterinárias, entre outras atividades. Aqui, independentemente do grau de formação, as mulheres têm a mesma percentagem de ocupação (22,4%). Já os homens aumentam a sua percentagem de 29% para 36% quando aumentam a sua formação para uma pós-graduação. Portanto, as mulheres estão mais alocadas em setores sociais, enquanto que os homens estão mais presentes nos setores privados. A categoria de “outros serviços” abrange atividades de restauração, alojamento, transportes e atividades especializadas de construção. Este grupo tem uma percentagem de ocupação reduzida para ambos os sexos. Na categoria de “outros CAE’s” inclui atividades de teatro, música e atividades artísticas, bibliotecas e museus, lotarias e jogos de apostas, atividades desportivas, atividades domésticas e atividades de tratamento de resíduos e águas. Também este grupo apresenta pouca percentagem de licenciados e mestres nestas profissões. Por outro lado, a variável “indústria” apresenta um valor elevado para os homens (29%) para os licenciados, diminuindo para os 21% quando aumentam a sua formação académica. Para as mulheres pós-graduadas, a “indústria” ocupa a terceira posição de profissões mais frequentadas. Contudo, as mulheres graduadas ocupam a terceira posição em ocupações de “comércio e retalho” com uma percentagem de 14,9%.

f. Profissão

Na categoria de profissão foram selecionadas duas variáveis: a profissão atual (ISCO) e chefia.

No que diz respeito à variável de “Profissão Atual” esta foi codificada de acordo com a Classificação Portuguesa das Profissões 2010, a dois dígitos. Após a recodificação das profissões, estas foram reagrupadas de acordo com as categorias ISCO-08 a 1 dígito. Neste sentido “ISCO1_2” é uma variável binária que toma o valor 1 quando se tratam de profissões de chefia, diretores, profissionais de saúde, profissionais de engenharia e ciência, profissionais de tecnologia e informação e profissionais legais e culturais; “ISCO3” é uma variável binária que indica tratarem-se de profissões de suporte administrativo e técnicos especializados em áreas de saúde, informação; “ISCO4_fim”, por sua vez, diz respeito a profissões como de serviços, vendas, agricultura, operadores de máquinas, entre outros. É importante ainda notar que, pela própria construção da classificação de ocupações, os níveis mais altos correspondem a profissões que normalmente requerem um maior nível de qualificações. Desta forma, pode-se verificar que a grande maioria tem uma profissão

classificada no grupo “ISCO1_2”, sendo que os homens licenciados ocupam 62,9% desta categoria e as mulheres 48,9%. Uma vez que o grupo “ISCO1_2” engloba as melhores profissões, estas estatísticas são importantes por denotarem uma maior presença masculina neste mesmo grupo. Para os pós-graduados, na categoria de “ISCO1_2” os homens ocupam 80,2% e as mulheres 67,7%. No entanto, na categoria de “ISCO4_fim” existe uma percentagem elevada (35,5%) de mulheres licenciadas em profissões como vendas, serviços, entre outros, o que significa que existe alguma dificuldade para a população feminina em obter uma profissão adequada para a sua área de formação.

A variável binária chefia toma o valor de 1 se o indivíduo desempenhar uma função de chefia e toma o valor de 0 em caso contrário. 39,6% dos licenciados homens e 36% dos mestres desempenham uma função de chefia na sua profissão. Já as mulheres, 21,2% das licenciadas e 29,7% das mestres desempenham uma função de chefia.

g. Desencontros de tipo horizontal e vertical

Os desencontros entre oferta e a procura de qualificações provêm, com base no inquérito, de questões tais como: “enquadramento do emprego atual na área de formação”; “em que medida o curso deu competências para o desempenho da atual profissão?” e “avaliação da exigência das funções da profissão face ao nível de competências adquiridas”. Dadas estas questões foi possível criar uma variável de desencontro horizontal e três variáveis de desencontros verticais.

A variável de desencontro horizontal é uma variável binária que toma o valor de 1 quando o emprego se enquadra o suficiente ou muito na área de formação do diplomado e toma o valor de 0 em caso contrário. Desta forma, para os graduados do sexo masculino 80,8% estão num emprego que se enquadra com a sua área de formação, enquanto que apenas 67,8% das mulheres considera que o seu emprego se enquadra na sua área de formação. Nos pós-graduados, 91,2% dos homens e 85,7% já se encontra num emprego de acordo com a sua área de formação.

Os desencontros verticais estão denominados na base de dados como: SUB¹⁰; SOB¹¹; Match¹². Estas variáveis advêm da conjugação de duas questões, respetivamente “em que medida o curso deu competências para o desempenho da atual profissão” e “avaliação da

¹⁰ SUB: representa estar subqualificado.

¹¹ SOB: representa estar sob qualificado.

¹² Match: corresponde à obtenção de um emprego adequado à sua área de estudo.

exigência das funções da profissão face ao nível de competências adquiridas”. A última questão aqui apresentada só está patente no inquérito da 2ª fase pelo que a amostra perde observações quando são aplicadas estas variáveis. Assim, a inserção dos desencontros verticais só será realizada numa análise de robustez.

Ao conjugar estas duas questões, podem-se retirar as seguintes conclusões: os diplomados estão numa situação de subqualificação ou não, sobrequalificados ou em *match* (as características do emprego vão de encontro às características da área de formação).

Portanto, 86,2% dos graduados e 87,7% dos pós-graduados masculinos encontram-se numa situação em que o emprego corresponde às características da área de formação. Também as mulheres graduadas (76,4%) e pós-graduadas (84,5%) evidenciam uma perceção positiva face às características do emprego quando comparadas com as competências que o curso facultou. A grande diferença encontra-se no primeiro ciclo de ensino, sobretudo para as mulheres, uma vez que estão melhor ajustadas ao mercado de trabalho com habilitações literárias de 2º ciclo de ensino.

De acordo com a situação de sobrequalificação, 4,4% dos homens e 7,2% das mulheres encontram-se num emprego que não vai de encontro com as competências adquiridas na área de formação. As mulheres graduadas (10,8%) são as mais afetadas nesta categoria, comparando com os homens graduados (4%).

Contudo, no que diz respeito à situação de subqualificação verifica-se uma incidência de 5,8% entre os homens e 7,6% entre as mulheres.

iii. Diferenças Salariais por Grupos

A tabela que se segue representa o salário hora que, em média, um diplomado graduado ou pós-graduado recebe por cada tipo de característica (ver Tabela 2).

Em primeiro lugar é de notar que um pós-graduado tem uma remuneração superior a um graduado. Isto significa que, efetivamente, os diplomados são premiados por obterem maior graduação no ensino superior.

Em segundo lugar, os melhores salários provêm dos intervalos de 31-40 horas e de 41-50 horas para ambos os sexos. No entanto, as diferenças salariais de género são mais elevadas entre graduados. Para o grupo de pós-graduados, apesar de os homens terem melhores remunerações do que as mulheres, elas são muito melhor remuneradas no intervalo

de 31-40 horas (sendo que neste intervalo a percentagem feminina é de 54,9%, ver Tabela 1), comparativamente ao intervalo de 41-50 horas.

Em seguida, é notório que as áreas melhor remuneradas entre os diplomados graduados são as áreas das ciências (1,586) e engenharia e matemática (1,541) para os homens; e área dos negócios (1,569) e ciências para as mulheres (1,489). Ainda entre graduados, a área que apresenta melhor remuneração para as mulheres face aos homens é a de negócios. Mas no que diz respeito aos diplomados pós-graduados, as áreas melhor remuneradas são as áreas das tecnologias (1,84 para os homens e 1,714 para as mulheres), seguindo-se a área de negócios e educação para homens e mulheres, respetivamente.

Por outro lado, a média de final de curso, que é considerada uma variável importante na escolaridade dos diplomados, tem mais ênfase nos pós-graduados do que para os graduados. Para além disso, apesar de as mulheres apresentarem melhores médias face aos homens são eles que obtêm melhores remunerações.

Adicionalmente, para o grupo de características empresariais, as empresas que se situam na cidade de Coimbra e Porto oferecem melhores remunerações para os homens graduados, enquanto que para as mulheres graduadas são as cidades de Coimbra e Lisboa sendo que em Lisboa as mulheres ganham mais do que os homens. Para os pós-graduados, as cidades com melhores remunerações para os homens são Coimbra e Lisboa e para as mulheres são Porto e Lisboa. Se as empresas forem do setor público, estas apresentam uma remuneração superior a um diplomado masculino do que feminino, apesar de haver mais mulheres neste setor (ver Tabela 1). Por fim, e como era de esperar, empresas de dimensão grande ou média são as que oferecem melhores vencimentos.

Relativamente à profissão, as diferenças entre género são relevantes nesta categoria. Em primeiro lugar, as mulheres graduadas apresentam uma remuneração superior face aos homens. No entanto, quando comparado o salário entre pós-graduados, apesar de a diferença ser pequena, os homens ganham mais do que as mulheres. Em segundo lugar, nas profissões técnicas referentes ao “ISCO3” os homens ganham mais do que as mulheres, independentemente do grau de formação académico. Por fim, na categoria “ISCO4_fim” onde são considerados os piores empregos, independentemente do grau de formação, os homens ganham muito mais do que as mulheres.

Na penúltima categoria da tabela, relativa aos vários setores de atividade, para os graduados e pós-graduados o setor com melhores remunerações é o dos serviços sociais e

apesar de a diferença entre género ser pequena, os homens ganham mais do que as mulheres. Em seguida, os serviços privados são o 2º setor com melhores remunerações. Entre graduados, os homens ganham muito mais do que as mulheres, enquanto que entre pós-graduados a diferença é menor entre géneros para o mesmo setor. O setor de comércio e retalho é o que apresenta mais percentagem de mulheres face aos homens e no entanto são eles que têm melhores remunerações, especialmente entre pós-graduados a diferença nas remunerações é muito elevada.

Por fim, relativamente aos desencontros horizontais, as diferenças de género entre graduados e pós-graduados são pequenas sendo que os homens apresentam melhores remunerações face às mulheres. Nos desencontros verticais, para o grupo de diplomados graduados, as mulheres ganham muito menos que os homens quando estão desajustadas no mercado de trabalho, especialmente quando estão numa situação de sobre-educação. Para o grupo de diplomados pós-graduados, as mulheres ganham muito menos que os homens, no entanto essa diferença é maior quando as diplomadas estão sub-qualificadas.

Tabela 2 - Salários Hora para graduados e pós-graduados, por género

	Salário Hora			
	Graduados		Pós-Graduados	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Salário Hora	1,523	1,439	1,693	1,645
Variáveis de Controlo				
Inquérito	1,522	1,432	1,677	1,642
Experiência potencial	1,523	1,439	1,693	1,645
horas 20	1,473	1,575	1,837	1,602
horas 30	1,601	1,464	1,789	1,751
horas 40	1,474	1,310	1,593	1,508
horas 50	1,274	1,174	1,513	1,363
Regime tempo inteiro	1,552	1,435	1,698	1,669
Áreas de Formação				
area1 ciências	1,586	1,489	1,713	1,661
area2 eng. e matemática	1,541	1,395	1,606	1,583
area3 tecnologia	1,500	1,254	1,841	1,714
area4 negócios	1,430	1,569	1,779	1,650
area5 ciências sociais	1,473	1,444	1,671	1,630
area6 educação	1,451	1,422	1,732	1,697
area7 artes e human.	1,537	1,372	1,740	1,668

Tabela 2 - Continuação

	Salário Hora			
	Graduados		Pós-Graduados	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Percorso escolar				
Instituição ensino UA	1,519	1,443	1,688	1,648
Média final curso	1,523	1,439	1,693	1,645
Empresa				
Lisboa	1,657	1,770	1,823	1,771
Coimbra	1,751	1,744	1,877	1,707
Porto	1,701	1,567	1,766	1,783
Aveiro	1,516	1,421	1,681	1,609
Antiguidade	1,523	1,439	1,693	1,645
Setor público	1,652	1,610	1,831	1,759
MicroEmpresa	1,545	1,396	1,613	1,526
Pequena Empresa	1,506	1,431	1,626	1,609
Média Empresa	1,591	1,578	1,781	1,702
Grande Empresa	1,648	1,606	1,715	1,745
Profissão				
ISCO1_2	1,548	1,593	1,706	1,690
ISCO3	1,541	1,525	1,668	1,637
ISCO4_fim	1,491	1,253	1,685	1,472
Chefia	1,557	1,475	1,724	1,675
Setor Atividade				
Serviços sociais	1,612	1,609	1,862	1,761
Serviços privados	1,527	1,435	1,665	1,603
Comércio e retalho	1,282	1,191	1,687	1,292
Outros serviços	1,406	1,377	1,592	1,596
Indústria	1,498	1,312	1,611	1,537
Outros CAE's	1,459	1,457	1,795	1,719
Desencontros				
Horizontal	1,552	1,558	1,701	1,683
SUB	1,443	1,415	1,763	1,599
SOB	1,461	1,321	1,727	1,622
Match	1,562	1,490	1,703	1,674

Nota: Elaboração própria

3.3. Métodos

Neste capítulo, serão discutidos os métodos utilizados para o estudo das desigualdades de género. A abordagem mais comum no estudo das diferenças salariais entre géneros é o da estimação do *gap* salarial usando modelos de regressão e posteriormente

aplicar variantes do método de decomposição de Blinder-Oaxaca (Triventi, 2013). Desta forma, inicialmente realizou-se a estimação da regressão dos mínimos quadrados ordinários (OLS) para salário hora (em log) e salário/mês (em log) separadamente para homens e mulheres. Para cada indivíduo i , relacionou-se o logaritmo do salário S_i para o conjunto de variáveis explicativas (ver Tabela 1) que estão incluídas no vetor X :

$$\ln S_i = \alpha + X\beta + \varepsilon, \quad (3)$$

que inclui (i) variáveis de controlo; (ii) a interação de mestrado com as áreas de formação; (iii) escolaridade; (iv) características da empresa; (v) setores de atividade; (vi) profissão; (vii) desencontro horizontal e (viii) desencontros verticais.

Seguidamente, aplicou-se o método de decomposição de Blinder-Oaxaca que compreende a divisão das diferenças salariais entre géneros em duas componentes: a primeira, através das características dos indivíduos (parcela explicada); e a segunda, que provem das diferenças nos retornos para as várias características (parcela não explicada). Esta é normalmente referenciada como discriminação (Blau & Kahn, 2016; Boudarbat & Connolly, 2013; Triventi, 2013). Para realizar a decomposição de Blinder-Oaxaca (Jann, 2008) para um grupo, A e B, com uma variável de resultado Y e um conjunto de características, a diferença média do resultado é:

$$R = E(Y_A) - E(Y_B), \quad (4)$$

onde $E(Y)$ denota o valor esperado da variável de resultado, explicada pelas diferenças das características dos grupos. Com base no modelo linear:

$$Y_i = X'_i \beta_i + \varepsilon_i, \quad i \in \{A, B\} \quad (5)$$

onde X é o vetor que contem as características e a constante, β contem os parâmetros da inclinação e a interceção e ε é o erro de estimação. A diferença média de resultados pode ser expressa como a diferença na predição linear dada por:

$$R = E(Y_A) - E(Y_B) = E(X_A)' \beta_A - E(X_B)' \beta_B \quad (6)$$

Desde que $E(Y_i) = E(X'_i \beta_i + \varepsilon_i) = E(X'_i \beta_i) + E(\varepsilon_i) = E(X_i)' \beta_i$

com $E(\beta_i) = \beta_i$ e $E(\varepsilon_i) = 0$.

Posto isto, para efetuar a decomposição de Blinder-Oaxaca é necessário a utilização de um vetor de coeficientes não discriminatório que deve ser usado para determinar a

contribuição das diferenças nas características (Jann, 2008). Seja β^* o vetor de coeficientes não discriminatório, a diferença de resultados pode ser escrita como:

$$\mathbf{R} = [\mathbf{E}(X_A) - \mathbf{E}(X_B)]' \beta^* + [\mathbf{E}(X_A)'(\beta_A - \beta_B)], \quad (7)$$

onde a primeira componente da equação, $[\mathbf{E}(X_A) - \mathbf{E}(X_B)]' \beta^*$, é a parte do diferencial de resultado que é “explicada”, enquanto que a segunda componente, $[\mathbf{E}(X_A)'(\beta_A - \beta_B)]$, corresponde à parte “inexplicada”.

Uma vez que as diferenças de gênero não são constantes ao longo da distribuição salarial (Boudarbat & Connolly, 2013) é necessário considerar a decomposição em diferentes pontos dessa distribuição. Este tipo de decomposições é semelhante à decomposição de Blinder-Oaxaca, mas é adaptado a uma abordagem por quantis. O método utilizado neste trabalho é uma regressão RIF instituída por Fortin, Lemieux, & Firpo (2010) que fornece uma maneira simples de realizar decomposições detalhadas para qualquer estatística de distribuição para a qual uma função de influência pode ser calculada. Este procedimento pode ser empregue para abordar questões de *glass ceiling* no contexto de diferenças salariais de gênero (N. Fortin et al., 2010). Portanto, a função de influência recentrada (RIF) é definida como $RIF(y; v) = v(Fy) + IF(y; v)$ ¹³ Na sua forma simples, a abordagem assume que a expectativa condicional de RIF ($y; v$) pode ser modelada como uma função linear das variáveis explicativas;

$$\mathbb{E}[RIF(Y; v)|X] = X\gamma + \varepsilon, \quad (8)$$

onde os parâmetros γ podem ser estimados por OLS.

Para incluir os quantis no cálculo RIF, a função influência $IF(Y, Q_\tau)$ é dada por $\frac{\tau - 1\{y \leq Q_\tau\}}{f_Y(Q_\tau)}$, onde $1\{\cdot\}$ é a função de indicador, $f_Y(\cdot)$ é a densidade da distribuição marginal de Y e Q_τ é a população τ -quantil da distribuição incondicional de Y . Desta forma, $RIF(Y; Q_\tau)$ é igual a $Q_\tau + IF(Y; Q_\tau)$, e pode ser reescrita como:

$$RIF(y; Q_\tau) = Q_\tau + \frac{\tau - 1\{y \leq Q_\tau\}}{f_Y Q_\tau}. \quad (9)$$

¹³ A função de influência, $IF(y; v)$, corresponde a um salário observado, y , para a estatística de distribuição de interesse ($\int RIF(y; v). dF(y) = v(F_Y)$).

Por fim, aplica-se a abordagem padrão de Blinder-Oaxaca, mas usando RIF como variável dependente. Este tipo de modelo de regressão é estimado para explicar os determinantes da proporção de trabalhadores que ganham menos de que um determinado salário (N. Fortin et al., 2010).

Estabelecidos os métodos de decomposição, os resultados foram estimados através do recurso ao software Stata. Utilizando-se os salários dos homens como categoria de referência para o cálculo de diferenças nos retornos associados às diversas características. Implicitamente pressupõe-se que para as mesmas características, e na ausência de discriminação, as diplomadas deveriam receber o mesmo do que os diplomados homens.

Para o método de decomposição de Blinder-Oaxaca são estimados os resultados de acordo com os modelos apresentados na Tabela 3.

Tabela 3 – Constituição dos modelos de estudo

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 4.1
Variáveis de controlo	x	x	x	x	x
Mestrado +Áreas	x	x	x	x	x
Percurso Escolar	x	x	x	x	x
Caract. da Empresa		x	x	x	x
Setor de Atividade		x	x	x	x
Profissão			x	x	x
Desencontro Horizontal				x	x
Desencontro Vertical					x

Fonte: Elaboração própria

No modelo 1 são controladas apenas as variáveis de controlo, a interação do mestrado com as áreas de estudo e as restantes características de escolaridade. No modelo 2 são controladas as mesmas variáveis do modelo 1 com o incremento das características da empresa e respetivos setores de atividade. Seguidamente, são adicionadas ao modelo 3 as variáveis da profissão dos diplomados e por fim, o modelo 4 engloba todas as variáveis da Tabela 3 com exceção das variáveis relativas aos desencontros verticais. A lógica de utilização sequencial de grupos de variáveis na estimação visa tornar mais clara a importância relativa dos aspetos referentes ao enquadramento profissional dos diplomados, mas também a sua possível correlação com as variáveis do lado da oferta.

CAPÍTULO IV – Resultados

4.1. Estimações OLS

Os resultados da estimação pelo método de OLS quando analisados para o salário hora é visível que para os indivíduos diplomados que trabalham até 30h/semana (variável 20horas), a remuneração aumenta mais na população masculina do que na população feminina. Para o intervalo de 31 a 40 horas onde há mais diplomadas a laborar (ver Tabela 1) a remuneração aumenta mais entre os diplomados masculinos do que entre as diplomadas. No entanto, é nos empregos de mais de 50 horas que os diplomados sofrem maiores penalidades no salário. Portanto, para os empregos a tempo integral há um aumento da remuneração sendo que os homens beneficiam mais desse aumento, à exceção dos diplomados masculinos que laboram mais do que 50 horas. Porém, os resultados para o salário mês tomam valores distintos, na medida em que os empregos até 30 horas apresentam maiores penalidades salariais para ambos os sexos. Estes últimos dados são esperados na medida em que um maior número de horas de trabalho resulta em princípio num maior salário.

Relativamente à interação do mestrado com as áreas de estudo é de salientar que a obtenção de uma licenciatura confere retornos inferiores relativamente aqueles que aumentam a sua formação académica. Para além disso, os homens apresentam um prémio salarial associado aos mestrados, em algumas áreas, pelo que para as mulheres o mesmo já não se verifica. Contudo, o facto de as mulheres apresentarem uma média de final de curso superior aos homens (ver Tabela 1) revela ser uma característica importante, na medida em que apresenta um efeito positivo nos retornos salariais.

Os resultados relativos à dimensão da empresa demonstram que existe maior penalização salarial para as mulheres nas micro e pequenas empresas e é neste tipo de empresas onde a percentagem de diplomadas é superior.

No setor de atividade, o setor de comércio e retalho demonstra uma forte penalidade salarial para as mulheres, sendo que os resultados são mais relevantes na medida em que existe maior percentagem de diplomados femininos a laborar neste setor (ver Tabela 1). Para reforçar esta característica, também as profissões relativas ao “ISCO4_fim” são as que se traduzem em maiores penalidades salariais para o sexo feminino, sendo muitas destas associadas a posições: administrativas tais como secretários e pessoal de apoio ao cliente; a trabalhadores dos serviços pessoais como por exemplo, empregados de mesa, cabeleireiros e esteticistas; vendedores, entre outros.

Os desencontros horizontais apresentam um prémio salarial superior para os homens, pelo que um emprego que seja adequado às suas qualificações revela um retorno positivo para os mesmos.

Tabela 4 – Resultados da estimação OLS

	Salário Hora				Salário Mês				
	Masculino		Feminino		Masculino		Feminino		
	Coef.	(SE)	Coef.	(SE)	Coef.	(SE)	Coef.	(SE)	
Constante	0,845 ***	0,184	0,842 ***	0,154	6,422	0,189	6,008	0,188	
Variáveis de Controlo									
Inquérito	0,097	0,080	-0,071	0,049	-	-	-	-	
Experiência	0,007	0,007	0,0028	0,006	0,006	0,009	0,019 **	0,009	
Experiência ²	-1E-04	1,6E-04	-4E-05	1E-04	-1E-04	1,8E-04	-4E-04 *	2E-04	
20 horas ^a	0,351 ***	0,067	0,3179 ***	0,050	-0,187 ***	0,073	-0,322 ***	0,060	
30 horas ^a	0,227 ***	0,029	0,1767 ***	0,030	0,015	0,031	-0,069 **	0,034	
50 horas ^a	-0,061	0,059	-0,209 ***	0,053	0,083	0,065	-0,076	0,063	
Regime tempo integral	0,270 ***	0,070	0,1677 ***	0,047	0,289 ***	0,073	0,170 ***	0,054	
Mestrado/Áreas									
Licenciatura 2 ^b	-0,068	0,058	-0,052	0,052	-0,060	0,057	-0,073	0,056	
Licenciatura 3 ^b	-0,094	0,076	-0,055	0,097	-0,063	0,074	-0,044	0,100	
Licenciatura 4 ^b	-0,101	0,086	0,024	0,075	-0,049	0,108	0,149	0,135	
Licenciatura 5 ^b	-0,111	0,073	0,001	0,063	-0,082	0,072	0,014	0,066	
Licenciatura 6 ^b	-0,105	0,092	-0,092	0,121	-0,077	0,090	-0,072	0,124	
Licenciatura 7 ^b	-0,024	0,063	0,048	0,068	0,010	0,062	0,056	0,070	
Mestrado 1 ^b	0,059	0,059	0,001	0,052	0,111 *	0,059	0,014	0,057	
Mestrado 2 ^b	0,049	0,052	-0,016	0,050	0,083	0,051	-0,016	0,055	
Mestrado 3 ^b	0,217 ***	0,084	0,004	0,087	0,252 ***	0,082	0,012	0,092	
Mestrado 4 ^b	0,232 ***	0,091	0,042	0,062	0,244 *	0,127	0,036	0,082	
Mestrado 5 ^b	-0,018	0,081	0,086	0,072	0,051	0,087	0,181 **	0,082	
Mestrado 6 ^b	0,136 *	0,081	-0,011	0,084	0,185 **	0,079	-0,050	0,087	
Mestrado 7 ^b	0,104	0,067	-0,029	0,063	0,141 **	0,066	-0,004	0,067	
Percurso Escolar									
UA	-0,049	0,040	-0,015	0,035	-0,078 *	0,045	-0,033	0,045	
Média final de curso	0,005	0,009	0,026 ***	0,008	-0,004	0,010	0,025 ***	0,010	
Emprego									
Lisboa ^c	0,072	0,051	0,098 *	0,055	0,060	0,054	0,101 *	0,061	
Coimbra ^c	-0,001	0,068	-0,010	0,047	0,029	0,072	0,013	0,052	
Porto ^c	0,005	0,044	0,021	0,038	0,023	0,047	0,014	0,042	
Aveiro ^c	-0,056	0,035	-0,055 *	0,029	-0,046	0,037	-0,045	0,033	
Antiguidade	0,003 ***	0,001	0,003 ***	0,000	0,003 ***	0,001	0,003 ***	0,001	
Antiguidade ²	-3,7E-06 **	1,8E-06	-6E-06 ***	1,7E-06	-5E-06 **	2E-06	-4E-06 **	1,9E-06	
Setor Público	0,089 *	0,052	0,031	0,039	0,058	0,052	0,050	0,043	
Microempresa ^d	-0,087 **	0,042	-0,122 ***	0,036	-0,086 *	0,045	-0,129 ***	0,043	
Pequena Empresa ^d	-0,054	0,039	-0,076 **	0,034	-0,048	0,042	-0,069 *	0,040	
Média Empresa ^d	-0,005	0,038	-0,056	0,035	-0,001	0,041	-0,064	0,041	
Setor Atividade									
Serviços Sociais ^e	-0,088 *	0,052	0,008	0,043	-0,056	0,054	0,003	0,049	
Comércio e retalho ^e	-0,096	0,065	-0,162 ***	0,053	-0,160 **	0,075	-0,171 ***	0,060	
Outros serviços ^e	-0,069	0,056	-0,029	0,063	-0,091	0,057	-0,024	0,073	
Indústria ^e	0,002	0,038	-0,029	0,046	-0,036	0,041	-0,019	0,056	
Outros CAE's ^e	-0,024	0,076	0,153 **	0,072	-0,051	0,086	0,230 ***	0,088	

Tabela 4 - Continuação

	Salário Hora				Salário Mês							
	Masculino		Feminino		Masculino		Feminino					
	Coef.	(SE)	Coef.	(SE)	Coef.	(SE)	Coef.	(SE)				
Profissão												
ISCO3 ^f	-0,099	***	0,036	-0,077	***	0,031	-0,104	***	0,040	-0,094	***	0,036
ISCO4_fim ^f	-0,116	**	0,051	-0,217	***	0,037	-0,135	**	0,056	-0,234	***	0,047
Chefia ^f	0,064	**	0,029	0,086	***	0,027	0,064	**	0,030	0,071	**	0,032
Desencontro Horizontal												
Horizontal	0,137	***	0,042	0,105	***	0,035	0,124	***	0,045	0,110	***	0,043
Número de observações	469		589		404		469					
R2 Ajustado	0,4338		0,5352		0,4148		0,5978					
F-estatístico	9,74		17,51		8,14		18,39					

Nota: *, **, *** indicam nível de significância de 10%, 5% e 1%, respetivamente. ^a 40 horas é a categoria base. ^b Licenciatura em ciências é a categoria base. ^c Restantes cidades são a categoria base. ^d Grande empresa é a categoria base. ^e Serviço privado é a categoria base. ^f ISCO1_2 é a categoria base. A variável “inquérito” não está aplicada na estimação para os salários mensais devido a problemas de colinearidade.

4.2. Decomposições do Hiato Salarial Médio

Os resultados da decomposição de Blinder-Oaxaca indicam, pela tendência do Gráfico 2, que se as mulheres tivessem as mesmas características que os homens, o hiato salarial seria muito superior uma vez que as mulheres apresentam melhores características do que os homens¹⁴, mantendo fixos os retornos. As melhores características das mulheres estão associadas: às melhores médias de final de curso; às áreas de estudo mais representativas da população feminina, tais como as áreas de negócios, ciências sociais e artes e humanidades; e por serem as mais novas no mercado de trabalho. Para além disso, a tendência do Gráfico 2 e do Gráfico 3 revela que à medida que são adicionadas variáveis aos respetivos modelos maior é a capacidade de explicação do hiato salarial total.

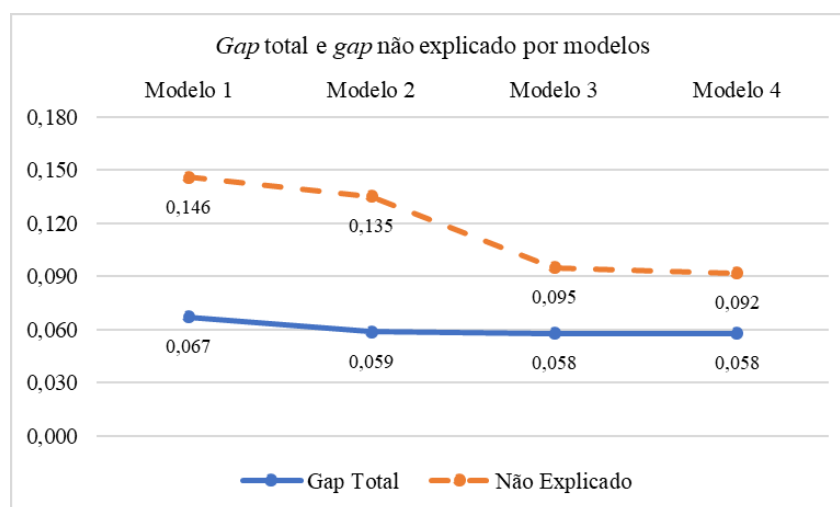
Desta forma, o facto de no Modelo 1 existir um *gap* não explicado bastante elevado, justifica-se devido às características de capital humano não serem capazes de explicar as diferenças salariais entre género em favor dos homens. Pelo contrário, as variáveis associadas às melhores características para as mulheres neste modelo que permitem diminuir o *gap* inexplicado são: as melhores médias de final de curso, serem mais novas no mercado de trabalho, serem diplomadas pela UA e trabalharem no intervalo de 31-40 horas/semana. As melhores características para os homens advêm principalmente do trabalho a tempo integral que lhes confere melhores retornos (ver Tabela 2 e Tabela 4). Neste modelo, a constante toma a maior percentagem de explicação para a existência de uma elevada parcela

¹⁴ Ver Anexo II referente aos resultados detalhados da decomposição de Blinder-Oaxaca.

inexplicada, ou seja, parte da diferença é devida a uma potencial discriminação ou a outros fatores não observáveis.

No Modelo 2 os resultados evidenciam que as características do capital humano analisadas conjuntamente com as características da empresa também não ajudam a explicar as diferenças salariais no género, tal como parece ser a tendência recente noutros contextos (Blau & Kahn, 2016). Contudo, para além das melhores características das mulheres do lado da oferta, outras características sobressaem a favor das diplomadas como é o caso dos setores de atividade relacionados com os serviços sociais. Como já vimos na Tabela 2 e Tabela 4, este setor é o que confere maiores prémios salariais quando comparados com os restantes setores de atividade. Outro fator positivo para as mulheres prende-se com o facto de existir um prémio salarial para as mulheres quando residem na cidade de Lisboa. Por outro lado, as melhores características dos homens, para além das melhores remunerações no regime de tempo integral, também o intervalo de 31 a 40 horas/semana demonstra ser positivo para os homens.

Gráfico 2 - Resultados do *gap* total e inexplicado, por grupos.

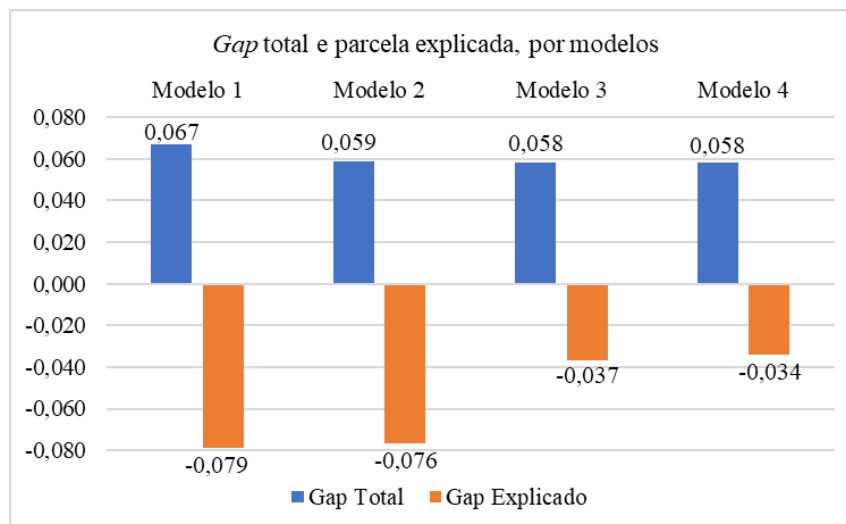


Nota: resultados da decomposição de Blinder-Oaxaca para $w=0$.

A grande alteração encontra-se no Modelo 3 e 4. A descida do *gap* inexplicado revela que as características que foram adicionadas aos modelos têm influência na explicação das desigualdades salariais de género. Essas características dizem respeito ao tipo de profissão e ao ajustamento dos diplomados ao mercado de trabalho que revelam ser melhor remuneradas para os homens.

Em suma e um modo geral, as características do lado da oferta tendem a beneficiar as mulheres, enquanto as características do lado da procura (emprego, setores de atividade e melhores ajustamentos ao mercado de trabalho) tendem a revelar-se positivos para os homens.

Gráfico 3 – Resultados do gap total e parcela explicada por modelos



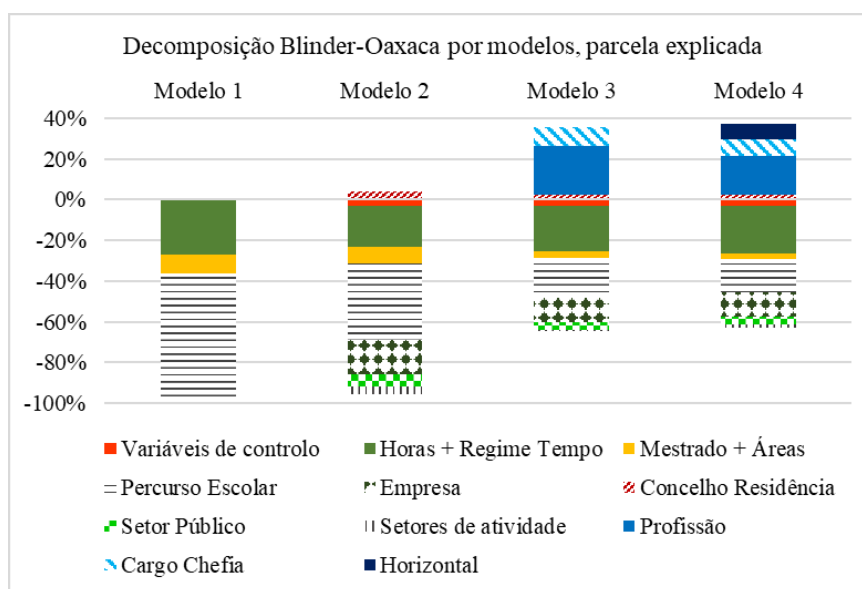
Os resultados apresentados no Gráfico 4 revelam as características associadas às mulheres (valores negativos) e aos homens (valores positivos) consoante a aplicação dos modelos de estudo estipulados na Tabela 3.

No Modelo 1 as variáveis do lado da oferta estão fortemente ligadas às mulheres. Como já foi referido anteriormente, a diplomadas possuem melhores médias de final de curso, no entanto encontram-se a laborar no intervalo de horas que confere melhores retornos, mas que se traduzem num horário mais flexível como é o caso do intervalo de até 30h e de 31h a 40 horas/semana. Estes resultados podem estar relacionados, por um lado, com a tendência tradicional de as mulheres procurarem cargos com maior flexibilidade horária ou, por outro lado, dado o aumento da oferta de qualificações face à procura das mesmas, as mulheres estarem mais desajustadas ao mercado de trabalho face aos homens. Adicionalmente, o mestrado na área dos negócios é outra variável relevante, neste modelo, para explicação das diferenças salariais de género, uma vez que é a área de estudo com maior participação feminina e que confere menores retornos face aos homens (ver Tabela 2).

No Modelo 2 com a adição de algumas variáveis do lado da procura, as variáveis que mais se destacam para a explicação do hiato salarial são a antiguidade na empresa, setores de atividade como a indústria e outros serviços e o setor público. As mulheres permanecem mais tempo na mesma empresa pelo que esse comportamento não lhes confere melhores

retornos quando comparados com os homens (ver Tabela 2). Além disso, há pouca representação feminina em setores de atividade industrial (indústria têxtil, vestuário, alimentar, entre outros) e outros serviços (transportes terrestres, aéreos, armazenagem, atividades postais, entre outros) e muito mais no setor público. O setor público é o que concede melhores retornos às mulheres face ao setor privado. Os diplomados do sexo masculino estão muito mais presentes num regime de tempo integral pelo que esse fator lhes confere um prémio salarial como já vimos anteriormente e estão muito menos presentes em setores de atividade comercial e de retalho.

Gráfico 4 – Resultados da parcela explicada, por modelos



Os Modelos 3 e 4 dos resultados de Oaxaca da parcela explicada sugerem que, em média, as mulheres trabalham menos horas que os homens, têm melhor média de final de curso, permanecem mais tempo na mesma empresa e trabalham mais no setor público, que oferece um prémio salarial. Relativamente à área de formação, as mulheres estão mais presentes em mestrados em negócios. Por outro lado, os diplomados do sexo masculino estão menos presentes em setores de atividade como o comércio e em profissões de vendas e restauração, setores com salários mais baixos, e estão mais presentes em empregos direcionados para a sua área de formação e a trabalhar em regime de tempo inteiro. Para além disso, têm mais facilidade em permanecerem num cargo de chefia do que as mulheres.

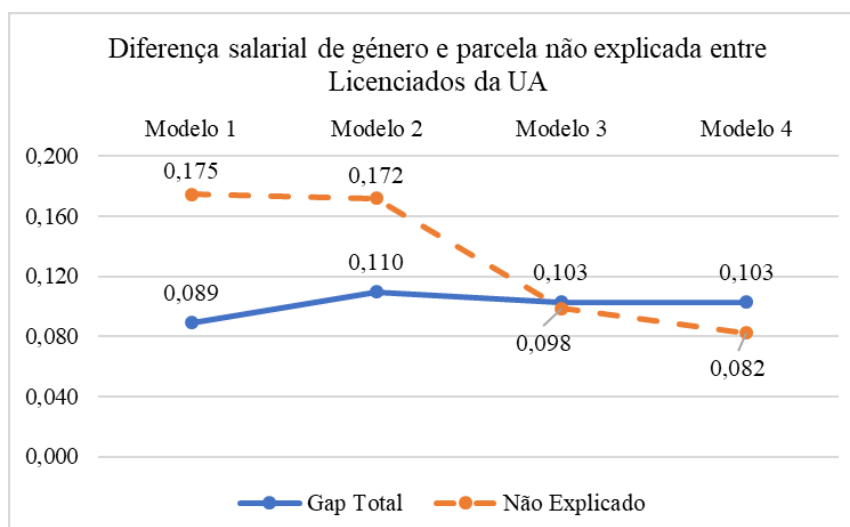
4.3. Desigualdade Salarial entre Ciclos de Ensino

A análise aqui aplicada, focando a análise apenas ao nível dos diplomados de segundo ciclo, pretende estar atenta às transformações que têm ocorrido no ensino superior em Portugal. Dada a crescente expansão dos diplomas de segundo ciclo, as diferenças salariais de género deixam de se focar apenas no ensino superior como um todo e dão abertura para o estudo de dinâmicas de desigualdade diferentes entre os altamente qualificados. Importa evidenciar quais as diferenças salarias de género entre os diplomados do 1º e 2º ciclos de ensino.

4.3.1. Primeiro ciclo

Em primeiro lugar, com a utilização do método de decomposição de Blinder-Oaxaca e com a mesma tipologia de modelos de variáveis explicadas, podemos verificar, através dos gráficos que se seguem, que as diferenças salariais de género aumentam entre os diplomados do 1º ciclo (Gráfico 5) face aos resultados globais (Gráfico 2). Para além disso, a parcela não explicada diminui para os diplomados do 1º ciclo no Modelo 3 e 4, o que significa que o declínio da parcela inexplícada representa uma maior capacidade de explicar as diferenças salariais entre os diplomados de 1º ciclo, uma vez que as vantagens dos homens são maiores em percentagem do *gap* total.

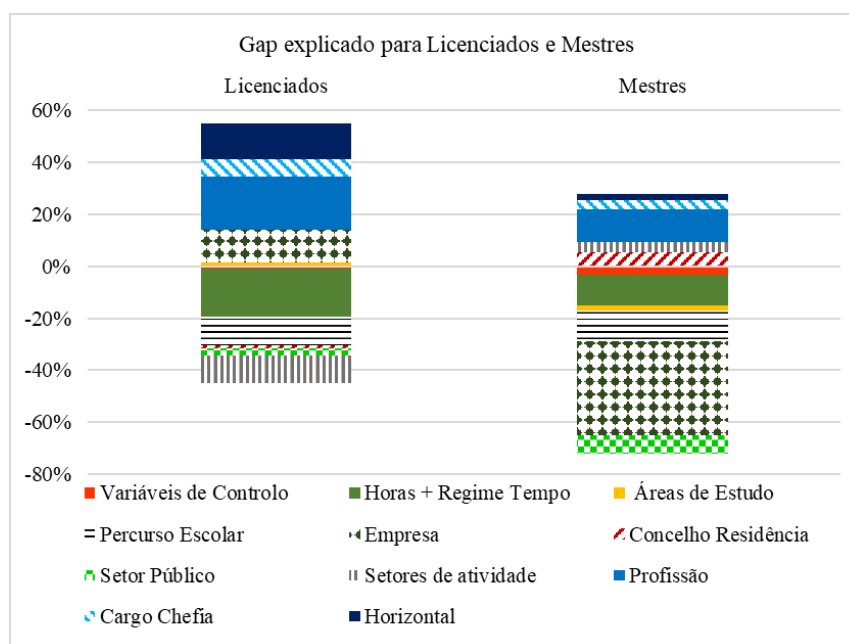
Gráfico 5 – Resultados do *gap* total e inexplícado entre os diplomados do 1º ciclo.



Em segundo lugar, os resultados no Modelo 1 revelam que o elevado valor associado à parcela inexplicada deve-se ao facto de as diferenças entre as características dos diplomados e os retornos dos mesmos serem bastantes elevadas. Seguidamente, no modelo 2 apesar de as mulheres apresentarem melhores vantagens, como é o caso de terem as melhores médias de final de curso, serem mais novas no mercado de trabalho e estarem mais presentes no setor de atividade dos serviços sociais, as características dos homens revelam-se mais fortes. Estas características dos homens estão associadas à empregabilidade, uma vez que apresentam melhores empregos sobretudo porque trabalham mais horas do que as mulheres e estão mais presentes em pequenas e médias empresas que lhes conferem melhores retornos salariais.

Por fim, é visível através do Gráfico 5 que no Modelo 3 e 4, quando são controladas as variáveis de ocupação profissional e o desencontro horizontal, a parcela inexplicada reduz significativamente. Este comportamento da parcela inexplicada revela que as mulheres têm melhores características individuais, mas os homens têm melhores características de empregabilidade. Estes resultados criam um efeito de anulação e o valor remanescente provem de diferenças na remuneração de características semelhantes. Posto isto, a diversificação do mercado de trabalho tem um importante papel na alocação das ocupações melhores ou pior pagas entre os diplomados de 1º e 2º ciclo, pelo que os resultados sugerem que as mulheres que permaneçam com a licenciatura estão mais sujeitas a desencontros na procura do mercado de trabalho.

Gráfico 6 – Resultados da parcela explicada para o 1º e 2º ciclo de estudos



O Gráfico 6 conjuntamente com a Tabela 5 revelam os resultados da parcela explicada para o Modelo 4 de variáveis explicadas. Para os diplomados de primeiro ciclo, os homens apresentam melhores características ao nível da dimensão da empresa, uma vez que há uma fraca representação masculina em microempresas. Este é um fator positivo pois os melhores retornos masculinos provêm das médias e grandes empresas onde há mais percentagem de indivíduos masculinos. Também nas profissões os homens licenciados apresentam melhores características, sendo que estão muito menos alocados às profissões “ISCO4_fim” (relacionadas com vendas, restauração, serviços de apoio ao cliente...) e muito melhor enquadrados no mercado de trabalho. Isto é, estão em profissões que se enquadram na sua área de formação (variável “desencontro horizontal”) e chegam mesmo a obter cargos de chefia com habilitações académicas de primeiro ciclo.

Já as mulheres licenciadas têm melhores características de escolaridade, laboram no intervalo até 30 horas/semana e estão mais representadas em setores de atividade industrial. Um resultado interessante que aqui se destaca é o facto de as áreas de estudo perderem força explicativa (apenas representa 0,3 pontos percentuais) quando a análise é direcionada para o primeiro ciclo de estudo. Posto isto, segundo os resultados para os diplomados de 1º ciclo os homens ajustam-se mais facilmente às mudanças na estrutura do mercado de trabalho, enquanto que as mulheres apresentam um maior desajustamento quando licenciadas. A diversificação do mercado de trabalho na atribuição das ocupações (melhor ou pior pagas)

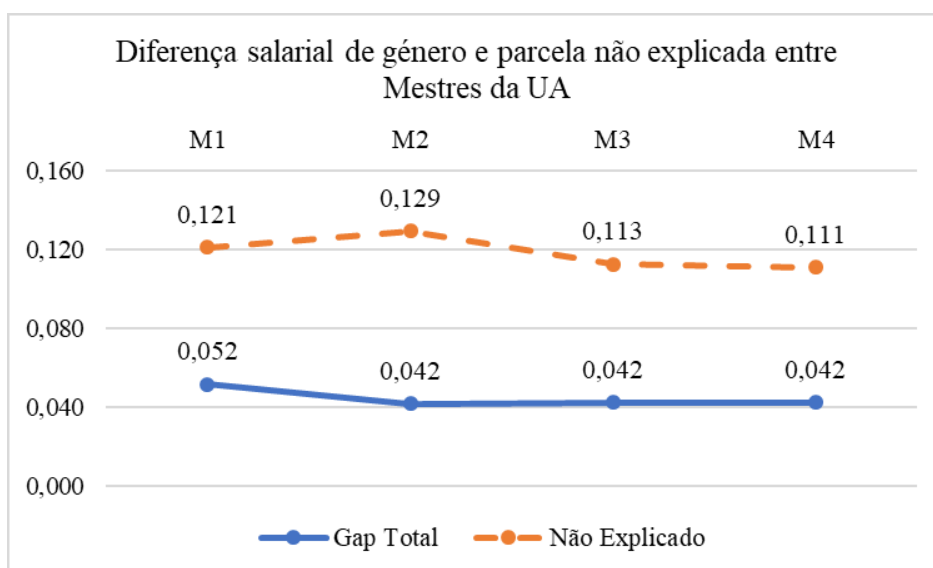
nos ciclos de estudo mais curtos vem demonstrar, neste estudo de caso, que as mulheres saem muito mais prejudicadas apenas com a licenciatura na sua formação académica.

4.3.2. Segundo ciclo

Em primeiro lugar, verifica-se que o hiato salarial total diminui para os diplomados do 2º ciclo (Gráfico 7) face aos resultados globais (Gráfico 2). Por outro lado, entre os diplomados de 2º ciclo a parcela inexplicada mantém-se com valores mais elevados, isto é, mesmo com a diminuição do *gap* total ainda existe uma porção de diferenças salariais que não são possíveis de explicar através das variáveis observadas, ou seja, existem vantagens das mulheres que em percentagem do *gap* total são maiores, enquanto que as vantagens dos homens são mais pequenas. Mais concretamente, entre os mestrados, a capacidade explicativa é menor.

Seguidamente, os resultados para os diplomados do 2º ciclo revelam que, mais uma vez, se as mulheres tivessem as mesmas características que os homens, as diferenças salariais seriam ainda superiores. Por outro lado, o comportamento da parcela inexplicada no Modelo 2 revela, mais uma vez, a importância média de final de curso e da antiguidade das diplomadas ser mais elevada no segundo ciclo de ensino. Para além disso, a relevância do setor público na medida em que a sobre-representação das mulheres nesse setor tende a diminuir o *gap* total.

Gráfico 7 – Resultados do *gap* total e inexplicado dos diplomados do 2º ciclo



Na transição do Modelo 2 para os Modelos 3 e 4 o hiato salarial de género mantém-se constante e *gap* inexplicado diminui ligeiramente. Desta forma, as vantagens das mulheres são as mesmas do Modelo 2 e perdem força explicativa nos Modelos 3 e 4 para as melhores vantagens dos homens. As vantagens dos homens estão relacionadas com a área de residência, nomeadamente as cidades de Aveiro e Lisboa pois ambas se traduzem em melhores retornos nos mestrados (ver Tabela 2 e Anexo II) e as empresas de média dimensão que apresentam maior número de homens e a penalização nos salários é inferior para os homens quando comparados com as mulheres (ver Tabela 2 e Anexo II).

Tabela 5 – Resultados do Modelo 4 da parcela explicada entre diplomados

	Licenciados	Mestres
Variáveis de Controlo	-0,002	-0,005
Horas + Regime Tempo	-0,038	-0,019
Áreas de Estudo	0,003	-0,003
Percurso Escolar	-0,023	-0,018
Empresa	0,026	-0,057
Concelho Residência	-0,003	0,008
Setor Público	-0,005	-0,011
Setores de atividade	-0,023	0,006
Profissão	0,042	0,020
Cargo Chefia	0,014	0,005
Horizontal	0,029	0,004
Gap Explicado	0,021	-0,068
Gap Total	0,103	0,042

Fonte: Elaboração própria

Os resultados relativos ao 2º ciclo de ensino da parcela explicada revelam que existem melhores ajustamentos ao mercado de trabalho em ambos os sexos. Este efeito é visível no Gráfico 6 através da magnitude das características dos homens. A percentagem de diplomados em profissões de vendas, restauração (ISCO4_fim) é significativamente menor entre os diplomados de 2º ciclo e muito melhores nas profissões ISCO3 e ISCO1_2 (ver Tabela 1), especialmente nas mulheres. Portanto, os homens continuam a ter melhores profissões (80% dos homens estão no ISCO1_2), mas também as mulheres obtêm melhores empregos perante qualificações mais elevadas, neste caso perante mestrados. Adicionalmente, a variável “chefia” perde força explicativa (ver Tabela 5) na análise das diferenças salariais de género nos diplomados de 2º ciclo, uma vez que a percentagem de

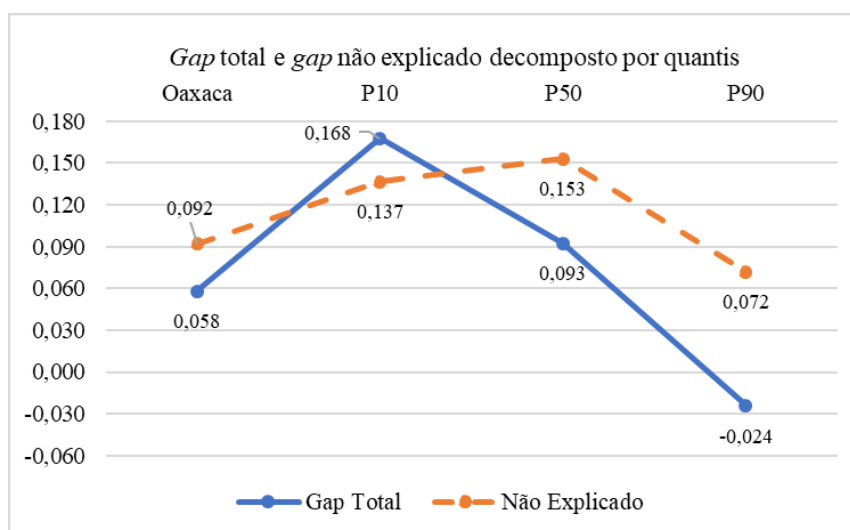
mulheres em cargos de chefia aumenta entre mestres. Além disso, com o 2º ciclo de ensino há muito menos mulheres a laborar no intervalo até 30 horas e um ligeiro aumento no intervalo de 31 a 40 horas, o que permite reforçar o facto de as mulheres estarem melhor enquadradas no mercado de trabalho. Trabalhar no setor público continua a ser uma forte vantagem para as mulheres, no entanto para o grau de mestre apenas representa 0,5 pontos percentuais na explicação das diferenças salariais de género (ver Tabela 5). A elevada percentagem das características da empresa prende-se com a variável “antiguidade” (ver Anexo IV). As mulheres permanecem mais tempo na empresa quando têm o grau de mestre, sendo que neste estudo de caso apresentam uma média de permanência na empresa de 68 meses (ver Tabela 1). A elevada permanência na empresa pode estar associada aos indivíduos que aumentaram a sua formação superior e mantiveram o seu emprego.

4.4. Decomposição ao longo da Distribuição

A decomposição clássica de Blinder-Oaxaca permitiu evidenciar a composição das diferenças salariais médias entre géneros de forma detalhada. No entanto, a decomposição de RIF permite analisar o *gap* em pontos específicos da distribuição salarial (Gráfico 8 e 9), evidenciando a existência de grandes diferenças no topo e na base da distribuição.

O *gap* salarial total no percentil 10 é superior em 19.2 pontos percentuais ao verificado no percentil 90, o que significa que as mulheres são muito mais penalizadas nos “piores empregos” do que no topo da distribuição. No percentil 10, o *gap* não explicado é menor que o hiato salarial total, ou seja, a capacidade de explicação das diferenças salariais é maior. As mulheres apresentam vantagens sobretudo ao nível da oferta de qualificações, uma vez que apresentam melhores médias de curso e as licenciaturas em negócios, ciências sociais e de artes e humanidades são as áreas de estudo que apresentam um prémio salarial, mesmo que por vezes seja pequeno (ver Tabela 4). No entanto, estão mais desajustadas no mercado de trabalho, possivelmente devido à maior representação feminina em empregos de menor carga horária. Por outro lado, o facto de no percentil 10 existir uma relevância nas áreas de estudo do 1º ciclo denota uma interligação aos resultados da decomposição de Blinder-Oaxaca entre ciclos de estudo, pois entre os diplomados de 1º ciclo existem maiores desajustamentos ao mercado de trabalho a favor das diplomadas.

Gráfico 8 – Resultados da decomposição salarial média e na distribuição



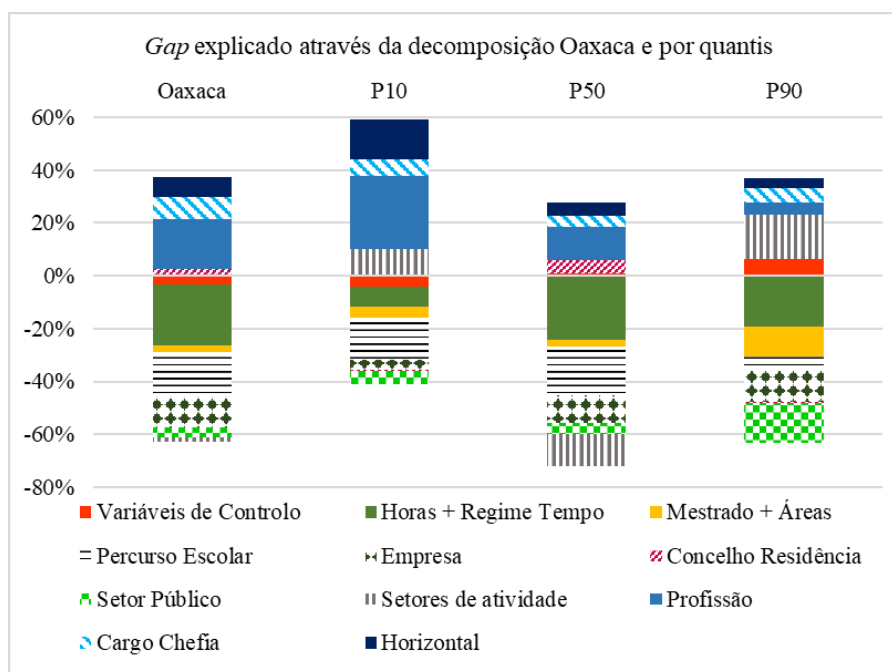
Nota: os resultados advêm da aplicação do Modelo 4 na decomposição de Blinder-Oaxaca e na decomposição RIF, para $w=0$.

No percentil 90 denota-se uma descida de mais de metade do *gap* salarial total e o *gap* não explicado desce 2 pontos percentuais comparativamente com o valor médio calculado para a decomposição de Blinder-Oaxaca. Esta descida do hiato salarial entre género evidencia que as disparidades salariais diminuem à medida que se sobe na distribuição salarial. Para além disso, o facto de o *gap* total ser negativo demonstra que, em termos absolutos, as mulheres ganham mais do que os homens porque têm melhores características. Neste quantil, o *gap* não explicado é superior ao *gap* total, o que significa que a capacidade explicativa é menor e o efeito nas diferenças das características é, no total, favorável às mulheres. A forte representação feminina no setor público é mais uma vez um fator de elevada importância para a diminuição do hiato salarial total. Em contrapartida as vantagens dos homens passam pela elevada representação nos serviços privado. No entanto, é de ressaltar a existência de desigualdade salarial de género no topo da distribuição, uma vez que estão a ser analisados os salários nos melhores empregos, no início da carreira profissional e de indivíduos com uma formação superior. Isto demonstra que na entrada para o mercado de trabalho, apesar de as mulheres terem melhores características que os homens no seu percurso escolar, já estão a ser penalizadas no retorno salarial. Com o intuito de verificar melhor esta afirmação, passa-se para a análise do próximo gráfico que revela a parcela explicada do *gap* total de cada grupo de variáveis.

Analisando o Gráfico 9 de uma forma geral, é possível evidenciar que os homens têm melhores profissões e o emprego corresponde melhor à área de formação. Já as mulheres têm melhores características de escolaridade, média final de curso e no entanto sofrem penalidades no salário. Isto parece configurar a imagem de nadar contra a corrente que é normalmente utilizada na literatura deste tema, em que as mulheres têm de se esforçar ainda mais para alcançarem melhores empregos e conseqüentemente melhores salários.

Contudo, estes resultados diferem quando se decompõe os *gaps* salariais nos diversos pontos da distribuição considerados. Nos empregos “pior pagos” (P10) os homens têm melhores características sobretudo do lado da procura de qualificações, uma vez que estão melhor ajustados ao mercado de trabalho, o que corresponde a 2,6 pontos percentuais na explicação do *gap* total (ver Tabela 6), bem como em melhores profissões (4,7 pontos percentuais) visto que existe uma forte representação masculina em profissões de chefia e profissionais de engenharia e ciências (ISCO1_2). Contrariamente, as melhores características das mulheres são essencialmente ao nível das características individuais, como é o caso das melhores médias de curso que representam 2 pontos percentuais na explicação do *gap* total (ver Anexo V) e da forte representação no setor público (0,8 pontos percentuais).

Gráfico 9 – Gap explicado pela decomposição Oaxaca e por quantis



Nota: Resultados da aplicação do Modelo 4 para a decomposição de Blinder-Oaxaca e RIF, para $w=0$.

Na mediana da distribuição dos salários, são as características das mulheres que tomam a maioria da explicação do *gap* salarial total. Em primeiro lugar, as escolhas das diplomadas por horários mais flexíveis, nomeadamente o intervalo até 30 horas (2,4 pontos percentuais da parcela explicada) e o intervalo de 31-40 horas (1,98 pontos percentuais da parcela explicada) são os intervalos que lhes conferem melhores retornos (Tabela 4). Por outro lado, o setor público e os serviços sociais são variáveis importante para os diplomados femininos uma vez que concedem uma vantagem salarial para as mulheres por ser o setor que oferece melhores retornos salariais. Ainda assim, os diplomados masculinos apresentam melhores retornos salariais, especialmente por estarem melhores empregos (como é o caso da variável “chefia” e “horizontal”), muito menos enquadrados nas profissões de “ISCO4_fim” e que estejam situados na cidade de Lisboa (Tabela 4).

Tabela 6 – Resultados da componente explicada pela decomposição Oaxaca e RIF

	Oaxaca	P10	P50	P90
Variáveis de Controlo	-0,004	-0,007	0,001	0,023
Horas + Regime Tempo	-0,031	-0,013	-0,033	-0,071
Mestrado + Áreas	-0,003	-0,007	-0,003	-0,042
Percurso Escolar	-0,022	-0,028	-0,025	-0,019
Empresa	-0,016	-0,007	-0,014	-0,044
Concelho Residência	0,003	-0,001	0,007	-0,001
Setor Público	-0,005	-0,008	-0,006	-0,055
Setores de atividade	-0,002	0,017	-0,017	0,062
Profissão	0,025	0,047	0,017	0,017
Cargo Chefia	0,011	0,011	0,005	0,020
Horizontal	0,010	0,026	0,007	0,013
<i>Gap</i> Explicado	-0,034	0,031	-0,061	-0,096
<i>Gap</i> Total	0,058	0,168	0,093	-0,024

Fonte: Elaboração própria

Por fim, no topo da distribuição (percentil 90) o baixo valor atribuído à diferença salarial de género (ver Gráfico 8) deve-se às fortes características das mulheres. Em primeiro lugar, a elevada parcela do grupo “Horas + Regime de tempo” (ver Tabela 6) continua a ser uma variável importante, pois evidencia a importância da flexibilidade horária para as mulheres. Em segundo lugar, 5,5 pontos percentuais do *gap* explicado correspondem ao setor público, que como já tem sido referido ao longo deste estudo de caso, é o setor que melhores retornos confere às diplomadas e neste percentil toma um valor de destaque. Por fim, é de

ressaltar a elevada parcela do “mestrado + áreas” (4,4 pontos percentuais a favor das mulheres), principalmente quando o mestrado em engenharia e matemática é o que apresenta maior percentagem de diplomadas. Para além da área de engenharia e matemática, as licenciaturas em artes e humanidades e o mestrado em negócios ambos conferem um prémio salarial para as mulheres (ver Tabela 4).

Contudo, as diferenças salariais de género permanecem pelo facto de os homens serem diferenciados nos cargos de chefia (2 pontos percentuais da parcela explicada). Estes têm maior facilidade em subir na carreira do que as mulheres, e consequentemente serem melhor remunerados. Também o facto de estarem menos em empregos de vendas e restauração (ISCO4_fim) representa 1,5 pontos percentuais do *gap* explicado. Por outro lado, os homens diplomados são premiados por laborarem a tempo inteiro (2,06 pontos percentuais do *gap* explicado), o que leva a considerar os resultados de Leuze & Strauss (2016) quando afirma que o regime de tempo inteiro é uma característica institucional ligada a ocupações específicas que são consideradas “masculinas” ou “femininas” e pagas em conformidade. Para terminar, a elevada parcela dos setores de atividade a favor dos homens, advém principalmente do setor industrial (3,2 pontos percentuais) e dos serviços sociais (2,9 pontos percentuais). O setor industrial é o terceiro setor com mais percentagem de homens (ver Tabela 1) e o único que não apresenta uma penalidade salarial (ver Tabela 4). A elevada parcela atribuída aos serviços sociais a favor dos homens está relacionada com o aumento da percentagem de homens no setor privado, que lhes confere uma vantagem salarial.

4.5. Análises de Robustez

A análise de robustez aqui apresentada, é composta por três análises distintas de forma a reforçar e completar o estudo das diferenças salariais de género entre diplomados. Primeiramente será realizada uma análise às desigualdades salariais de género para salários mensais (5.1). Inicialmente foi realizada a estimação por OLS para os salários hora e mensais e com o intuito de dar continuidade à comparação das diferenças entre os dois tipos de salários, foi igualmente efetuada as decomposições Blinder-Oaxaca e RIF para os salários mensais. Seguidamente, no tópico 5.2 é concretizada a estimação dos métodos de decomposição para o salário hora, com a inclusão do Modelo 4.1 (ver Tabela 3) incluindo variáveis de desencontros verticais entre oferta e procura de qualificações superiores. Estas variáveis são adicionadas apenas na análise de robustez, uma vez que a amostra perde um

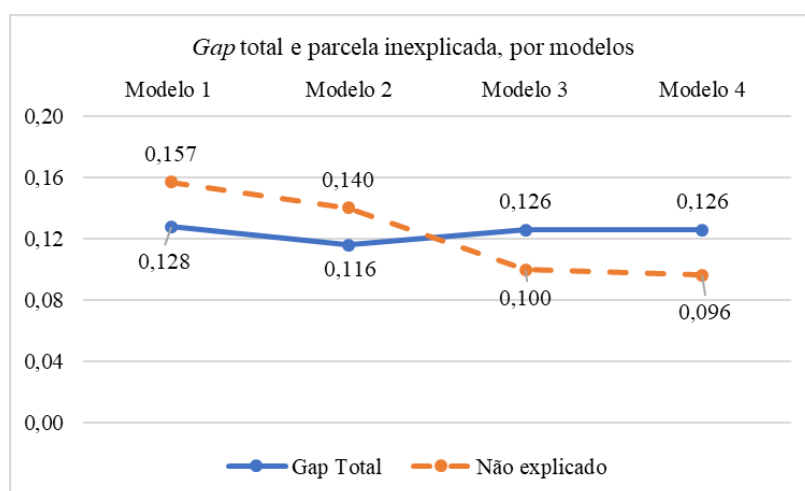
número importante de observações com a sua inclusão. Por fim, no tópico 5.3, são controlados os salários hora (até ao Modelo 4) limitando a análise para indivíduos com idades iguais ou inferiores a 30 anos e cuja antiguidade na empresa seja igual ou inferior a 36 meses. Desta forma, o que se pretende com a limitação da amostra é verificar se as questões relacionadas com a antiguidade na empresa e no próprio mercado de trabalho (com reflexo na eventual influência de aspetos de maternidade e decisões familiares) são influências importantes na explicação da desigualdade de género já efetuada.

4.5.1. Salário mensal

Os resultados da decomposição de Blinder-Oaxaca para o salário mensal demonstram que as diferenças salariais de género são superiores quando comparadas com o salário/hora (o *gap* total em salário/hora (log) rondava os 6,4pp no Modelo 1 e os 5,8pp no Modelo 4). No entanto, o comportamento da parcela inexplicada difere da análise ao salário/hora, ainda que em termos gerais apresente valores muito aproximados (salário/hora a parcela inexplicada variava entre 14,6pp no modelo 1 e 9,2pp no modelo 4).

A parcela inexplicada (Gráfico 10) demonstra que a capacidade explicativa é menor entre os Modelos 1 e 2, sobretudo quando as mulheres têm melhores características do lado da oferta. Por outro lado, a componente de discriminação na procura que já conseguimos explicar quando é feita a transação para o mercado de trabalho aumenta consideravelmente de importância nos modelos mais ricos do ponto de vista de inclusão de variáveis de procura e de caracterização no emprego (Modelo 3 e 4).

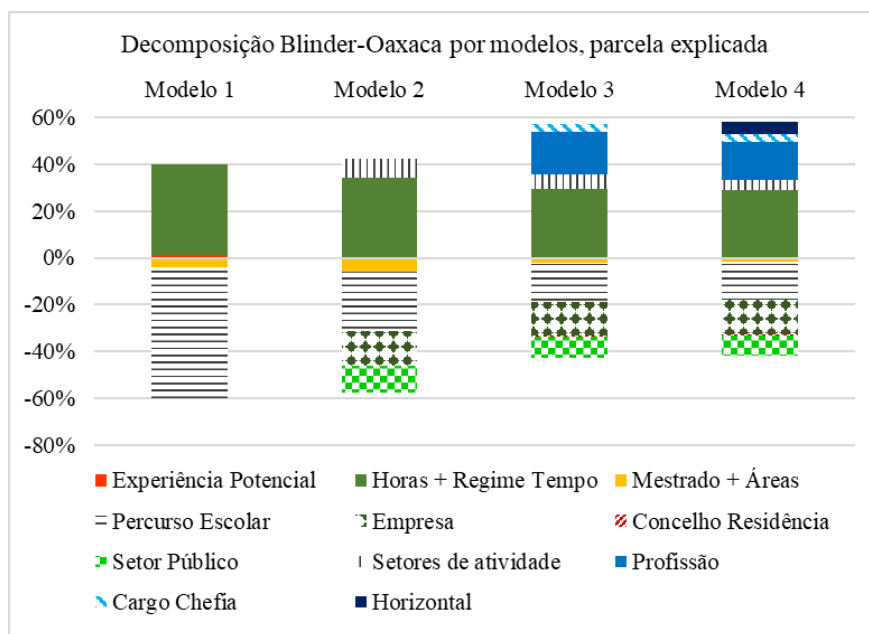
Gráfico 10 – Resultados da decomposição Blinder-Oaxaca da parcela inexplicada (salário mês)



Nota: Decomposição de Blinder-Oaxaca para $w=0$.

Na parcela explicada do salário mês (Gráfico 11) a grande diferença para os resultados do Gráfico 4 é na questão da carga horária. Esta questão era eliminada quando a análise recaía sobre os salários hora. Desta forma, as diferenças salariais poderão ser maiores particularmente devido às questões da flexibilidade horária que por norma se traduzem em menores retornos salariais, muito direcionadas pela literatura ao sexo feminino (por exemplo, Stockdale & Nadler, 2013). Adicionalmente, o setor público toma grande peso na diminuição do *gap* total, por ser o setor que melhores retornos confere às mulheres. Para finalizar, as diferenças salariais aumentam pelas escolhas nas ocupações profissionais dos diplomados e pelos setores de atividade. Os homens estão muito menos em setores de comércio e retalho que estão relacionados com as profissões “ISCO4_fim”, pelo que este resultado mantém-se consistente com os resultados para o salário hora. No entanto, as profissões “ISCO3” (técnicos especializados) tomam maior peso na parcela explicativa (3,5pp) para o salário mensal do que para o salário hora. Por fim, os homens estão muito mais direcionados para o setor privado, sendo este resultado também consistente com os resultados para o salário hora.

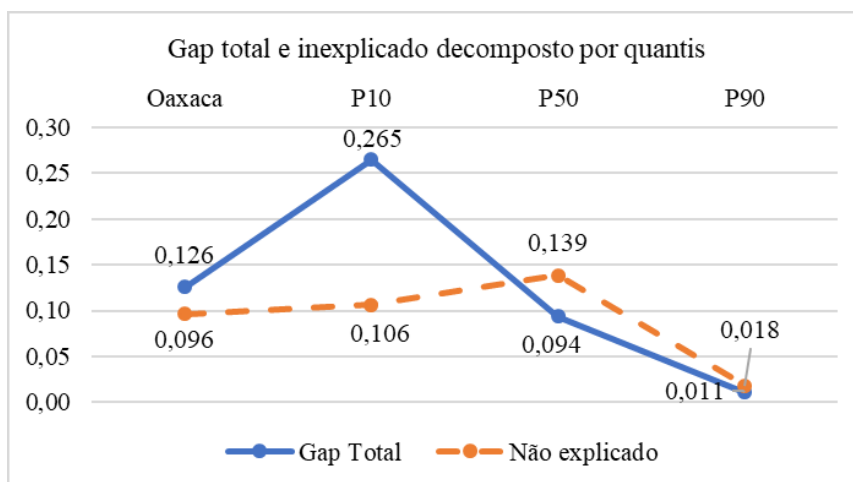
Gráfico 11 – Resultados da parcela explicada para a decomposição de Blinder-Oaxaca



Os resultados da decomposição nos pontos específicos da distribuição (Gráfico 12), revelam a maior incidência de diferenças salariais no base da distribuição e muito menos diferenças no topo da distribuição, ou seja, entre os “piores empregos” (P10) os homens

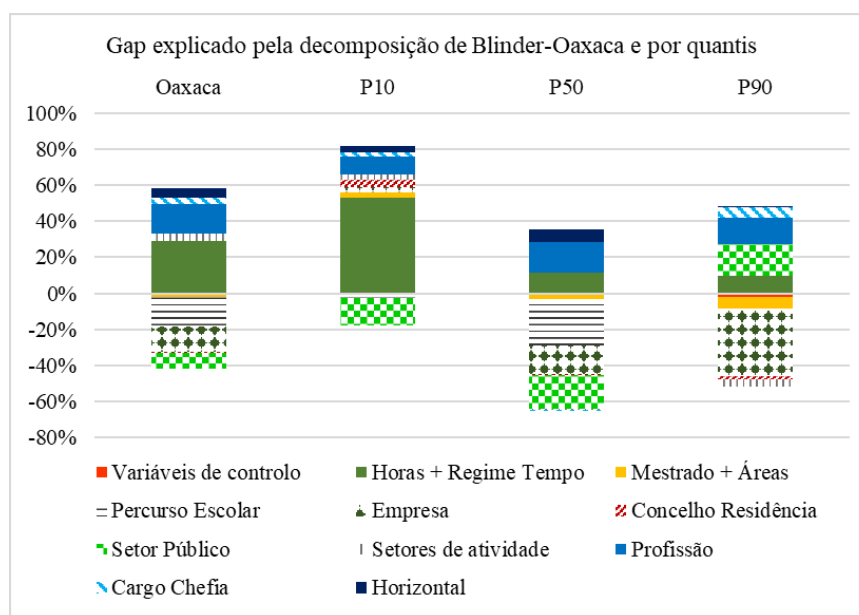
ganham muito mais do que as mulheres, para as mesmas características enquanto que entre os “melhores empregos” o *gap* total é muito próximo de zero, pelo que as mulheres estão muito melhor ajustadas ao mercado de trabalho. Este comportamento do hiato salarial de género é igual ao do salário hora, sendo a única diferença relacionada com os valores específicos na cauda e no topo da distribuição. Contudo, a capacidade explicativa é muito superior na base da distribuição (P10) do que no topo da distribuição salarial (P90).

Gráfico 12 – Resultados do *gap* total e inexplicado, por quantis (salário mês)



Nos empregos “pior pagos” a grande maioria da parcela explicada (Gráfico 13) deve-se ao grupo “Horas + Regime de tempo”. As questões da flexibilidade horária incidem muito mais nos retornos salariais da base da distribuição salarial. Contrariamente, a única variável de peso, a favor das mulheres e que permite reduzir o *gap* total é o setor público (3,7 pontos percentuais da parcela explicada).

Gráfico 13 – Resultados da parcela explicada por quantis (salário mês)



O baixo valor associado ao *gap* total entre nos “melhores empregos” é explicado em parte às melhores áreas de estudo a favor das mulheres. O mestrado em ciências e em ciências sociais são os que conferem melhores prémios salariais (ver Tabela 4) bem como a licenciatura em artes e humanidades. Adicionalmente, a grande parcela atribuída à empresa a favor das mulheres (7,3pp), advêm principalmente do valor das “médias empresas” que apesar de ter menos diplomadas é a variável que confere menor penalidade no salário (ver Tabela 4). Para finalizar, o facto de a variável “setor público” se apresentar a favor dos homens, pode estar associado ao aumento da percentagem de homens no setor privado transmitindo-se numa vantagem salarial para estes (apenas ao nível dos salários mais elevados).

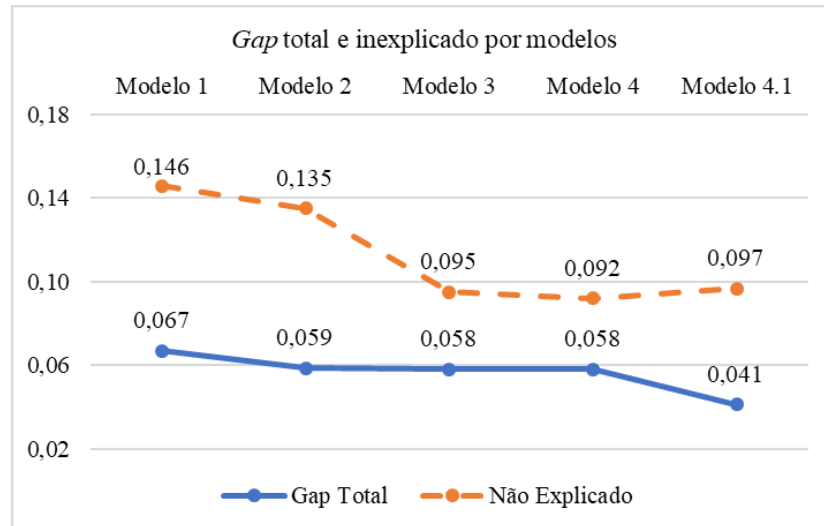
4.5.2. Desencontros Verticais (salário-hora)

A inserção dos desencontros verticais no modelo de estudo levou a uma diminuição o *gap* total (muito pelo facto da perda de um número importantes de casos), no entanto a parcela inexplicada aumenta ligeira, ou seja, a capacidade explicativa é menor.

As diferenças do Modelo 4.1 para com o Modelo 4 são reduzidas. Simplesmente fica muito mais por explicar, especialmente por fatores que não são observáveis, uma vez que a percentagem de diplomados ajustados ao mercado de trabalho é muito superior (mais de

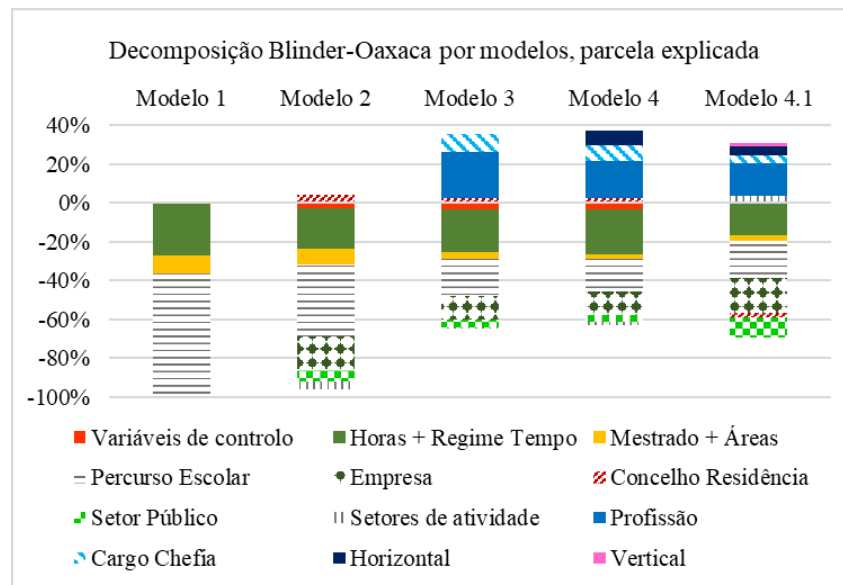
80% dos diplomados) aos diplomados que se encontram em situação de sub ou sobre qualificação.

Gráfico 14 – Resultados da decomposição de Blinder-Oaxaca por modelos (salário hora)



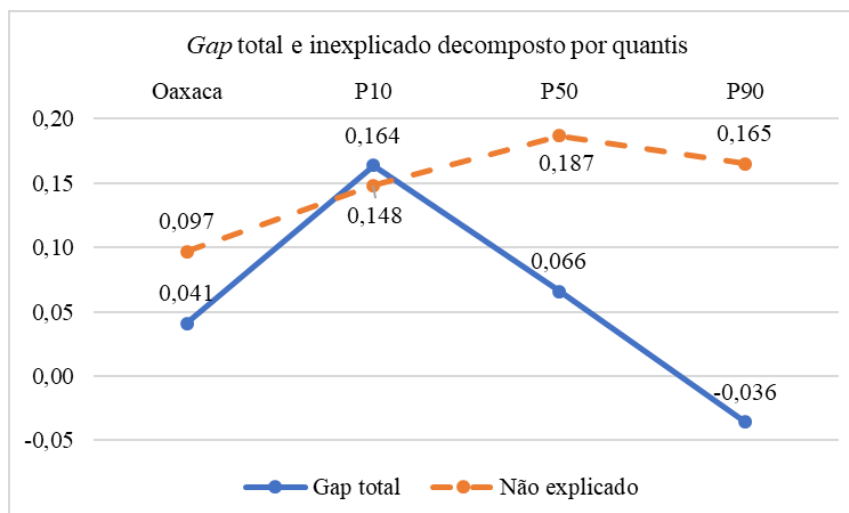
Como é visível através do Gráfico 15, as diferenças entre o Modelo 4 e o Modelo 4.1 para a decomposição de Blinder-Oaxaca são mínimas. A magnitude das características das mulheres diminui em parte devido à parcela dos “concelhos de residência” que reflete o aumento da percentagem de mulheres a residir na cidade de Aveiro e que também é a cidade que menor retorno confere às mulheres.

Gráfico 15 – Resultados da decomposição de Blinder-Oaxaca da parcela explicada (salário hora)



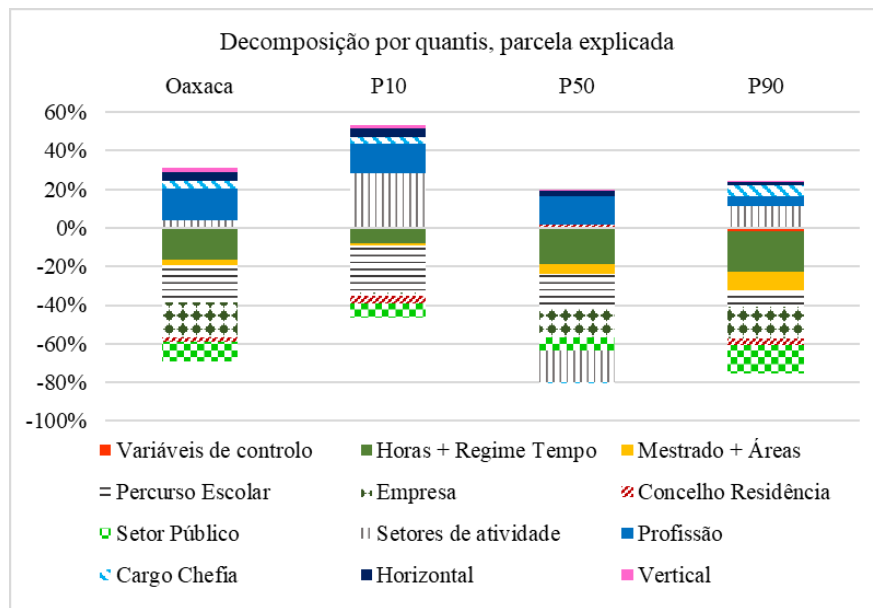
Os resultados são diferentes quando a decomposição é realizada nos pontos específicos da distribuição (Gráfico 16).

Gráfico 16 – Resultados do *gap* total e inexplicado, por quantis (salário hora)



O *gap* diminui conforme se sobe na distribuição salarial, no entanto a capacidade explicativa é cada vez menor, ou seja, no topo da distribuição a maioria do *gap* é inexplicado. O facto de o *gap* total ser negativo no topo da distribuição demonstra que as mulheres, em termos absolutos, ganham mais que os homens, mas porque têm claramente melhores características. Desta forma, os resultados da parcela explicada para o percentil 10 (Gráfico 17) demonstram que as características das mulheres são tão fortes quanto as características dos homens, criando um efeito de anulação entre eles. Assim, as melhores características das mulheres são visivelmente do lado da oferta de qualificações, uma vez que a média final de curso tem um forte impacto na explicação das diferenças salariais (em 5,7 pontos percentuais do *gap* explicado), bem como os melhores retornos associados ao intervalo de 31-40 horas de trabalho (3,6 pontos percentuais do *gap* explicado).

Gráfico 17 – Resultados da parcela explicada por quantis (salário hora)



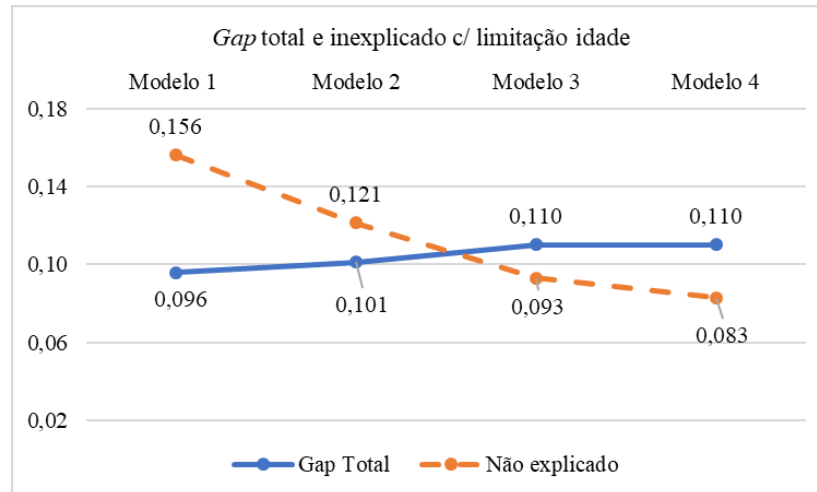
Quanto ao percentil 90 é visível que há uma maior percentagem de características a favor das mulheres, o que justifica o valor negativo associado ao *gap* total. Portanto, os resultados neste percentil são muito idênticos aos resultados obtidos para a decomposição de Blinder-Oaxaca para os diplomados de 2º ciclo. Há uma forte permanência das mulheres na mesma empresa (variável “antiguidade”: 11,4pp do *gap* explicado) que pode estar associada às diplomadas darem continuidade aos estudos mesmo estando a trabalhar. Para além disso, a forte representação feminina no setor público continua a ser um fator importante para atenuação do *gap* total.

4.5.3. Salário hora com limitação de idade e antiguidade

O objetivo de se limitar a amostra para idades iguais ou inferiores a 30 anos e com permanência na empresa igual ou inferiores a 36 meses é apenas o de limitar a amostra a um grupo mais homogêneo em termos de perfil de transição para o mercado de trabalho (que fez a transição para o mercado de trabalho ou eventualmente para um novo emprego só depois da conclusão do curso). Os resultados da decomposição de Blinder-Oaxaca neste caso (Gráfico 18) revelam um aumento das diferenças salariais de género quando comparados com os resultados iniciais (Gráfico 2). Entre o Modelo 1 e 2 a parcela inexplicada ao ser superior ao *gap* total revela que fica muito mais por explicar porque as vantagens as mulheres são maiores em percentagem do *gap* total. Por outro lado, no Modelo 3 e 4 a parcela

inexplicada é inferior ao *gap* total denotando que a capacidade de explicar as diferenças salariais é maior porque parte das vantagens dos homens são superiores.

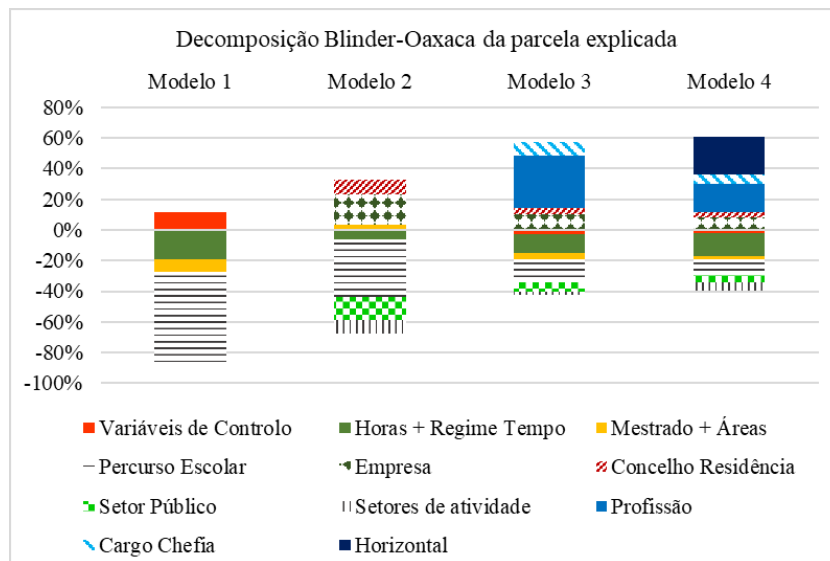
Gráfico 18 – Resultados do gap total e da parcela inexplicada (limitação de idade e antiguidade)



No Gráfico 19 estão patentes as vantagens das mulheres nos Modelos 1 e 2 e grande parte dessas vantagens estão relacionadas com as melhores características do lado da oferta. Apesar das características dos homens serem menores, têm a seu favor os concelhos de residência, nomeadamente a cidade de Lisboa que lhes confere os melhores prémios salariais e também demonstra, em particular, a relevância da mobilidade regional por ser um fator que está interligado com as questões de flexibilidade laboral. Para além disso, os homens estão muito menos a laborar em microempresas, uma vez que empresas de maior dimensão revelam melhores retornos.

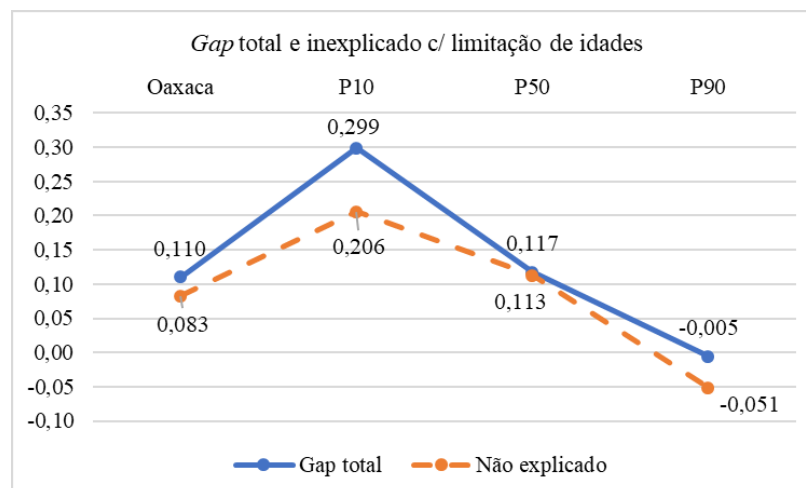
Os Modelos 3 e 4 demonstram a força das características dos homens que são muito mais ligadas ao lado da procura de qualificações. A magnitude dos melhores ajustamentos ao mercado de trabalho, bem como os melhores empregos dos homens aliado há maior facilidade em obterem cargos de chefia permite que o *gap* total seja mais elevado.

Gráfico 19 – Resultados da decomposição de Blinder-Oaxaca da parcela explicada



Quando a análise é focada nos diversos pontos da distribuição, as diferenças estão principalmente entre o percentil 50 e 90 (Gráfico 20). É notório que no percentil 10 as desigualdades continuam a ser muito maiores entre os “piores empregos”. No entanto, ao passar a análise para percentil 90, o *gap* total é muito próximo de zero, pelo que as desigualdades salariais são quase nulas nos “melhores empregos”.

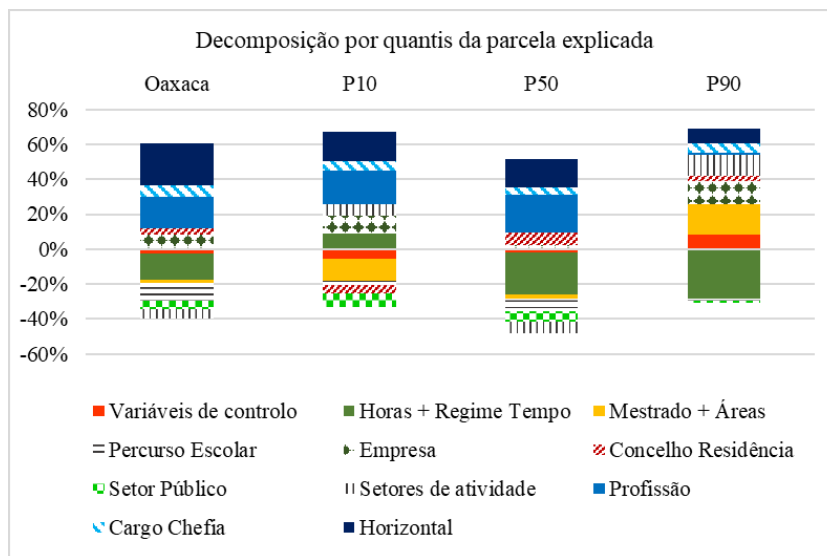
Gráfico 20 – Resultados do gap total e inexplicado da decomposição por quantis



Desta forma, o Gráfico 21 apresenta os resultados da parcela explicada nos diversos pontos da distribuição. Segundo os resultados, as diferenças estão essencialmente nas horas de trabalho no topo da distribuição e nas profissões e nos desajustamentos ao mercado de trabalho na base da distribuição. É nestas variáveis que as mulheres se diferenciam dos homens.

No percentil 10 continua a ser evidenciado os melhores ajustamentos ao mercado de trabalho por parte da população masculina (4,6pp) por estarem mais direcionados para profissões que exijam melhores qualificações, tais como as profissões inseridas no “ISCO1_2”.

Gráfico 21 – Resultados da parcela explicada da decomposição por quantis



Como a amostra está limitada aos indivíduos com idades iguais ou inferiores a 30 anos, seria de esperar um aumento das escolhas por cargos com mais horas de trabalho por parte das mulheres, no entanto as diferenças nas escolhas de profissões com menor carga horária são a principal razão para a existência de desigualdades salariais de género. A importância de limitar a análise para indivíduos mais novos, partiu do interesse de perceber se as questões de maior permanência numa empresa e da maternidade estariam a influenciar os retornos salariais, uma vez que os dados para a população portuguesa¹⁵ indicam que a idade da maternidade no ensino superior situa-se em média perto dos 30 anos para o sexo feminino e dos 32 anos para o sexo masculino. Portanto, diminuindo a hipótese da maternidade e da maior permanência numa empresa influenciar os salários, o hiato salarial de género é diminuto no topo da distribuição.

¹⁵ Ver link: <https://nascereportugal.ffms.pt/#estudar-e-adiar>

CAPÍTULO V – Conclusão

A motivação inicial deste trabalho foi a de analisar as desigualdades salariais de género num contexto em que as mulheres têm vindo a conseguir fazer grandes avanços em termos dos seus percursos educativos e nas suas habilitações literárias. Há hoje mais mulheres no ensino superior, mas segundo os dados do nosso estudo têm também melhores percursos académicos, nomeadamente melhores médias de final de curso. Por outro lado, no contexto particular deste estudo, há uma maior integração das mulheres em áreas de estudo de ciências e engenharias. Este trabalho tem como objetivo analisar esta problemática de diferenças salariais de género aplicada aos diplomados da Universidade de Aveiro, procurando os principais fatores explicativos.

Dada a riqueza dos dados disponíveis procura-se contribuir, de uma perspetiva particular, para uma minimização do hiato salarial não explicado uma vez que, para autores como O'Reilly, Smith, Deakin, & Burchell, (2015) grande parte das diferenças salariais de género continuam por explicar. Procura-se também confrontar explicações quer do lado da oferta, quer do lado da procura. O lado da oferta tornar-se-á importante uma vez que a amostra recai sobre os diplomados da UA. Para além da amostra ser mais homogénea, relativamente a estudos de âmbito mais alargado, considerações como a qualidade da instituição, a qualidade dos cursos, as escolhas de áreas de formação vão aqui estar em parte equiparadas entre sexos. Ainda, do lado da oferta, os diplomados apenas poderão diferenciar-se pelas suas características individuais, tais como a média final de curso e as áreas de formação. Por outro lado, existe já grande variabilidade nas características do lado da procura entre os diplomados da UA (características da empresa tais como a dimensão e a localidade da mesma, o tipo de setor de atividade, o tipo de ocupações e o desempenho de funções de maior ou menor responsabilidade) e que contribuem para explicar as diferenças salariais de género no mercado de trabalho de diplomados.

Os resultados indicam que existem diferenças salariais de género entre os diplomados da UA, sendo que as diplomadas ganham, em média, menos 6%¹⁶ do que os homens, por hora. No entanto, as melhores características do percurso educativo das diplomadas permitem reduzir muito substancialmente as diferenças salariais, nomeadamente as médias finais de curso mais elevadas. Assumindo um cenário de igualdade de

¹⁶ A diferença salarial de género, em média, é de 0,058 (log). Assim, $e^{0,058} - 1 = 0,06$.

características de formação entre mulheres e homens, este hiato salarial sobe para um valor de cerca de 16%. Para além disso, a sobre-representação das mulheres no setor público revelou ser uma variável de alta relevância para este grupo. Ainda assim, quando apenas controladas estas características individuais e de experiência profissional, grande parte da diferença é ainda devida a fatores não observáveis.

Já os fatores do lado da procura, nomeadamente o nível hierárquico da profissão, a capacidade de aceder a cargos de chefia e o nível de desajustamentos entre educação e procura de diplomados tendem a favorecer os diplomados homens. Estes constituem-se como um importante, o mais importante na nossa análise, fator observável explicativo das diferenças salariais de género¹⁷. Uma vez controladas as variáveis de profissão (Modelo 3) a parcela não explicada diminui significativamente. Este resultado significa que as variáveis relativas à ocupação têm uma forte relação na explicação das diferenças salariais de género. Nesta amostra, os homens apresentam melhores empregos, relativamente às mulheres, pois estão muito menos direcionados aos setores do comércio e retalho e em profissões de vendas e restauração que conferem salários baixos e estão muito mais integrados no setor privado (em empregos no topo da distribuição). Para além do setor privado conceder melhores retornos para os homens, estes têm mais facilidade em obter cargos de maior responsabilidade, como por exemplo os cargos de chefia. Assim, os melhores ajustamentos ao mercado de trabalho apresentam uma vantagem competitiva para com os homens.

Seguidamente, numa análise direcionada para as diferenças salariais de género entre ciclos de estudos, conclui-se que as diferenças são maiores entre os diplomados de 1º ciclo (10,8%) e menores entre diplomados de 2º ciclo (4,3%). Para as mulheres licenciadas, as grandes diferenças estão entre os desfasamentos entre a oferta e procura de qualificações. Apesar de estas terem melhores características individuais o emprego não se ajusta às suas qualificações. Para além disso, grande parte das diferenças não é explicada pelas variáveis observadas, mesmo na parte inferior da distribuição, pelo que as mulheres são aparentemente discriminadas mesmo nos primeiros anos de carreira. Por outro lado, as menores diferenças entre os mestres deve-se em parte às características do tecido empresarial uma vez que as mulheres ao permanecerem na mesma empresa por um período alargado de tempo reflete-se num prémio salarial. Ainda assim, os homens continuam a ter melhores empregos

¹⁷ Adicionalmente, quando se adiciona os desencontros verticais na análise do salário horário, as diferenças são mínimas.

comparativamente às mulheres, mas a obtenção de um cargo de chefia deixa de ser um fator importante entre os diplomados de 2º ciclo.

No entanto, os resultados não são tão lineares como esperado quando analisadas as diferenças na distribuição salarial. Existem grandes diferenças ao longo da distribuição salarial sendo que o hiato salarial de género intensifica-se na base da distribuição (0,183 da diferença percentual no salário hora entre homens e mulheres) e diminui significativamente no topo da distribuição (diferença percentual de -0,024).

Na parte inferior da distribuição (P10) o facto de o hiato salarial de género ser tão elevado deve-se em grande parte às escolhas pessoais das mulheres por empregos de baixa carga horária (para salários hora). Estas escolhas podem ser explicadas, por um lado, por uma possível procura de mais flexibilidade horária, mas por outro lado, por eventuais maiores dificuldades na procura de melhores empregos. Esta última opção, levanta questões para futuras investigações: estas escolhas de cargos com menores horas de trabalho serão influenciadas pelas expectativas de obtenção de cargos com menores salários, por parte das mulheres? É efetivamente a procura de flexibilidade horária ou de possibilidades de compatibilização entre trabalho e vida pessoal capaz de explicar estas diferenças? Apesar do hiato salarial ser muito elevado neste percentil, as mulheres apresentam fatores positivos, nomeadamente as melhores médias de final de curso bem como, no contexto deste estudo de caso, preferências por áreas de formação que lhes concedem melhores retornos (licenciatura em negócios, ciências e artes).

Por outro lado, a razão para o hiato salarial de género descer significativamente no topo da distribuição, para além das mulheres apresentarem melhores características individuais que os homens, deve-se ao facto de as diplomadas serem positivamente remuneradas por se encontrarem em setores de atividade públicos (para salário hora). Tal como Leuze & Strauss (2016) referiram, as profissões como, por exemplo, de educação e enfermagem necessitam de profissionais qualificados para exercer essas ocupações e são pagas em conformidade. Posto isto, os tipos de ocupações continuam a ser um importante determinante para as diferenças salariais. Contudo, as diferenças de género no topo da distribuição mantêm-se devido a dois fatores. Em primeiro lugar, os homens têm maior facilidade em subir na carreira do que as mulheres, isto é, mesmo analisando uma amostra de indivíduos que estão a construir a sua carreira profissional, já se encontra maior evidência de obtenção de cargos de chefia para os diplomados do sexo masculino. Estes resultados vão

de encontro à literatura na medida em que segundo Leuze & Strauss (2016) os homens são mais propensos à obtenção cargos de chefia. Desta forma, as mulheres têm de se esforçar ainda mais para conseguirem quebrar esta barreira no topo da distribuição. Em segundo lugar, as diferenças salariais de género são explicadas pela variável do setor público. No entanto, no topo da distribuição, o resultado do setor público indica que este é positivo para os homens, ou seja, os homens têm melhores remunerações do que as mulheres, no topo da distribuição quando se encontram a laborar no setor privado, setor este que tem uma forte representação masculina.

Por fim, as análises de robustez permitiram clarificar alguns aspetos menos vantajosos para as mulheres, principalmente ao nível da flexibilidade horária. A análise para os salários mensais evidenciou um aumento das diferenças salariais, muito relacionadas com o horário laboral. As mulheres são penalizadas pelas escolhas de empregos com menores horários de trabalho. Esta análise de salários mensais permite também reforçar a ideia de que, apesar de as mulheres apresentarem melhores características individuais do que os homens, na parte inferior da distribuição existe um desfasamento entre a oferta de qualificações e a procura destas nos empregos “pior pagos”. Por outras palavras, a massificação do ensino parece resultar numa desvantagem maior para as mulheres, pois estas são “obrigadas” a recorrer a ocupações que não vão de encontro com as escolhas de formação académica. Também, a limitação de uma análise para indivíduos mais jovens permitiu evidenciar que nos melhores empregos as diferenças salariais são quase nulas e as pequenas diferenças existentes estão mais ligadas com as escolhas ocupacionais e de horário de trabalho.

A maior incapacidade de explicar as diferenças salariais de género entre mestrado, um outro importante resultado do trabalho, é considerada na literatura, como discriminação no mercado de trabalho que continua a contribuir para a disparidade salarial entre género (Blau & Kahn, 2016). Também o facto de a capacidade explicativa ser superior na parte inferior da distribuição e muito inferior no topo da distribuição (no salário hora) mostram que o aumento da escolaridade não é suficiente para diminuir as diferenças. Ainda assim, a segregação vertical relativamente ao aumento de mulheres em melhores empregos é segundo N. M. Fortin et al., (2017) suscetível de serem fundamentais para as novas melhorias na relação salarial entre homens e mulheres. Portanto, a discriminação e as novas formas de discriminação limitam os ganhos nos melhores empregos.

Com estes resultados, pode-se concluir que as mulheres “nadam contra a corrente” para obterem melhores retornos salariais. O facto de ainda existir uma percentagem considerável em empregos relacionados com a restauração, apoio ao cliente, vendas, entre outros, não são positivos para as diplomadas. Também nos setores de atividade, apesar dos serviços sociais serem, de facto uma proteção, a elevada percentagem de mulheres nos setores de comércio e retalho e na indústria revelam penalizações salariais. Aparentemente, os empregos das mulheres estão mais desajustados face aos níveis de qualificação e esta questão torna-se sobretudo visível entre os diplomados de 1º ciclo. Por outro lado, a manutenção de diferenças salariais de género entre os mestrados é, em grande, parte fruto de discriminação no mercado de trabalho não diretamente observável no âmbito deste trabalho, apesar de, ainda assim as diferenças salariais serem menores entre géneros. O estudo das fontes de desigualdade salarial no topo da distribuição constitui assim um importante tópico de investigação futura. Por outro lado, poderão estar implícitos aspetos relacionados com os tetos de vidro, visto que para um patamar de indivíduos altamente qualificados continua a haver uma dificuldade de as mulheres subirem na carreira. Também neste quadro importa referir que, à exceção do topo da distribuição, o emprego público continua a conferir melhores retornos salariais quando comparadas com os outros setores.

Finalmente, deixamos a nota que seria importante continuar a investigar quais os mecanismos que, logo no início de carreira, colocam as mulheres em maior desvantagem quando comparadas aos homens nomeadamente no padrão de escolha de emprego. Segundo alguns autores as expectativas salariais e o processo de procura de emprego são considerados como condições importantes que podem influenciar as diferenças salariais. Será este, desde logo, um fator importante? Os dados facultados para este estudo de caso, permitiriam averiguar, por exemplo, se as expectativas de menores salários podem resultar num menor tempo de procura pelo primeiro emprego e eventuais maiores desfasamentos. Por outro lado, sendo que o *gap* salarial de género neste estudo de caso diminui quando são controladas as variáveis relativas à profissão seria importante estudar quais as profissões que revelam maiores penalidades salariais de género e quais as razões de escolha dessas profissões por parte das diplomadas.

Bibliografia

- Albrecht, J., Björklund, A., & Vroman, S. (2003). Is There a Glass Ceiling in Sweden? *Journal of Labor Economics*, 21(1), 145–177.
- Almeida, A., Figueiredo, H., Portela, M., Cerejeira, J., Sá, C., & Teixeira, P. (2017). *Returns to Postgraduate Education in Portugal : Holding on to a Higher Ground ?*
- Alpaydm, Y. (2015). Identifying higher-education level skill needs in labor markets: The main tools usable for Turkey. *Kuram ve Uygulamada Egitim Bilimleri*, 15(4), 945–967.
- Andrade, C., Silva, F., Figueiredo, H., Albergaria, J., Rosa, M. J., & Barreto, S. (2015). *A Empregabilidade dos Diplomados pela Universidade de Aveiro* (Vol. 1).
- Becker, G. S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1. pt.2), S33–S58.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (1997). Swimming Upstream : Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s, *15*(1), 1–42.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2016). *The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. NBER Working Paper Series* (Vol. 21913).
- Bonnard, C., & Giret, J.-F. (2016). Gender differences in French undergraduates' academic plans and wage expectations. *Gender and Education*, 253(April), 1–18.
- Boudarbat, B., & Connolly, M. (2013). The gender wage gap among recent post-secondary graduates in Canada: A distributional approach. *Canadian Journal of Economics*, 46(3), 1037–1065.
- Chatterji, M., Seaman, P. T., Singell, L. D., Chatterji, M., Seaman, P., & Singell, L. D. (2003). A test of the signalling hypothesis. *Oxford Economic Papers*, 55(2), 191–215. Retrieved from http://econpapers.repec.org/RePEc:oup:oxecpp:v:55:y:2003:i:2:p:191-215#.WSWqCxt7_QQ.mendeley&title=EconPapers: A test of the signalling hypothesis
- Christofides, L. N., Polycarpou, A., & Vrachimis, K. (2013). Gender wage gaps, “sticky floors” and “glass ceilings” in Europe. *Labour Economics*, 21(March 2009), 86–102.
- Figueiredo, H., Biscaia, R., Rocha, V., Teixeira, P., Figueiredo, H., Biscaia, R., ... Teixeira, P. (2015). Should we start worrying ? Mass higher education , skill demand and the increasingly complex landscape of young graduates ' employment. *Studies in Higher Education*, 5079.

- Figueiredo, H., Portela, M., Sá, C., Silva, J. C., Almeida, A., & Lourenço, D. (2017). *Os Benefícios do Ensino Superior*.
- Figueiredo, H., Rocha, V., Biscaia, R., & Teixeira, P. (2015). Gender pay gaps and the restructuring of graduate labour markets in Southern Europe. *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 565–598.
- Fortin, N., Lemieux, T., & Firpo, S. (2010). *Decomposition Methods In Economics*.
- Fortin, N. M., Bell, B., & Michael, B. (2017). *Top Earnings Inequality and the Gender Pay Gap: Canada, Sweden, and the United Kingdom*.
- Fortin, N. M., Oreopoulos, P., & Phipps, S. (2013). *Leaving Boys Behind : Gender Disparities in High Academic Achievement **.
- García-Aracil, A., & Van Der Velden, R. (2008). Competencies for young European higher education graduates: Labor market mismatches and their payoffs. *Higher Education*, 55(2), 219–239.
- Gheasi, M., Nijkamp, P., & Rietveld, P. (2016). Wage gaps between native and migrant graduates of higher education institutions in the Netherlands. *Letters in Spatial and Resource Sciences*, 1–20.
- Jann, B. (2008). The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, 8, 453–479.
- Leuze, K., & Strauss, S. (2016). Why do occupations dominated by women pay less? How 'female-typical' work tasks and working-time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates. *Work, Employment & Society*, 30(5), 802–820.
- McDonald, J. A., & Thornton, R. J. (2007). Do new male and female college graduates receive unequal pay? *Journal of Human Resources*, 62(1), 32–48.
- Montt, G. (2017). Field-of-study mismatch and overqualification: labour market correlates and their wage penalty. *IZA Journal of Labor Economics*, 6(1), 2.
- Niederle, M. (2015). *Gender - Handbook of Experimental Economics* (Vol. 2).
- O'Reilly, J., Smith, M., Deakin, S., & Burchell, B. (2015). Equal pay as a moving target: International perspectives on forty-years of addressing the gender pay gap. *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 299–317.
- Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2014). Gender gaps across countries and skills: Demand, supply and the industry structure. *Review of Economic Dynamics*, 17(4), 842–859.

- Paolo, A. D., & Mane, F. (2016). Misusing our talent? Overeducation, overskilling and skill underutilisation among Spanish PhD graduates. *The Economic and Labour Relations Review*.
- Picchio, M., & Mussida, C. (2012). The Gender Wage Gap by Education in Italy, (6428).
- Reuben, E., Sapienza, P., & Zingales, L. (2014). *How stereotypes impair women ' s careers in science* (Vol. 111).
- Triventi, M. (2013). The gender wage gap and its institutional context: a comparative analysis of European graduates. *Work, Employment & Society*, 27(4), 1–18.
- van der Meer, P., & Wielers, R. (1996). Educational credentials and the labour market. *Kyklos*, 49(1), 29–46.
- Verhaest, D., & Verhofstadt, E. (2016). Overeducation and job satisfaction: the role of job demands and control. *Internacional Journal of Manpower*, 37(3), 456–473.

Anexo I – Descrição das áreas de estudo

Áreas de estudo	Descrição
Ciências	Física; Química; Biologia; Geologia; Bioquímica; Saúde; Meteorologia; Oceanografia; Ciências do Mar; Biomedicina; Enfermagem; Radiologia; Fisioterapia; Terapia da Fala; Gerontologia; Materiais e Dispositivos Biomédicos;
Engenharias e Matemática	Engenharias (Física, Química, Civil, Geológica, Gestão Industrial, Materiais, Ambiente, Computadores e Telemática, Mecânica, Eletrotécnica, Automação Industrial, Cerâmica e Vidro), Matemáticas e Aplicações
Tecnologias	TIC, Multimédia, Novas Tecnologias da Comunicação, Design de Produto;
Negócios	Contabilidade; Finanças; Turismo; Comércio; Administração Pública; Marketing; Gestão; Relações Empresariais; Gestão Pública e Autárquica;
Ciências Sociais	Economia; Psicologia; Ciência Política; Técnico Justiça; Documentação;
Educação	Educação Básica, Ensino;
Artes e Humanidades	<i>Design</i> ; Música; Tradução; Línguas; Estudos Editoriais;

Anexo II - Resultados da estimação OLS para 2º ciclo de ensino

	Salário Hora					
	Masculino			Feminino		
	Coef.		(SE)	Coef.		(SE)
Constante	0,844	***	0,236	0,942	***	0,196
Variáveis de Controlo						
Inquérito	0,023		0,104	-0,046		0,060
Experiência	0,008		0,008	0,002		0,007
Experiência ²	-2,0E-04		1,7E-04	-6,4E-05		1,5E-04
20 horas ^a	0,374	***	0,092	0,324	***	0,067
30 horas ^a	0,222	***	0,036	0,146	***	0,038
50 horas ^a	-0,072		0,066	-0,200	***	0,066
Regime tempo integral	0,251	**	0,109	0,242	***	0,062
Mestrado/Áreas						
Área 2 ^b	-0,006		0,044	-0,014		0,041
Área 3 ^b	0,185	***	0,075	-0,012		0,083
Área 4 ^b	0,113		0,101	0,033		0,062
Área 5 ^b	-0,079		0,075	0,058		0,067
Área 6 ^b	0,085		0,071	0,019		0,079
Área 7 ^b	0,050		0,058	-0,035		0,054
Percurso Escolar						
UA	0,037		0,085	0,034		0,071
Média final de curso	0,010		0,011	0,016		0,010
Emprego						
Lisboa ^c	0,170	***	0,057	0,072		0,067
Coimbra ^c	0,037		0,078	-0,035		0,056
Porto ^c	-0,005		0,051	-0,004		0,048
Aveiro ^c	0,007		0,042	-0,064	*	0,038
Antiguidade	0,003	***	0,001	0,004	***	0,001
Antiguidade ²	-4,2E-06	**	2,0E-06	-8,6E-06	***	1,9E-06
Setor Público	0,084		0,065	0,040		0,051
Microempresa ^d	-0,080		0,048	-0,100	**	0,046
Pequena Empresa ^d	-0,038		0,046	-0,055		0,041
Média Empresa ^d	-0,025		0,044	-0,069		0,042
Setor Atividade						
Serviços Sociais ^e	-0,078		0,065	-0,011		0,058
Comércio e retalho ^e	-0,142		0,094	-0,344	***	0,081
Outros serviços ^e	-0,066		0,061	-0,024		0,077
Indústria ^e	-0,009		0,045	-0,014		0,058
Outros CAE's ^e	-0,064		0,097	0,120		0,093
Profissão						
ISCO3 ^f	-0,119	***	0,046	-0,104	***	0,038
ISCO4_fim ^f	-0,053		0,075	-0,199	***	0,055
Chefia ^f	0,088	***	0,034	0,068	**	0,035
Desencontro Horizontal						
Horizontal	0,099	*	0,058	0,063		0,046
Número de observações	274			380		
R2 Ajustado	0,4592			0,5039		
F-estatístico	7,82	***		12,32	***	

Nota: *, **, *** indicam nível de significância de 10%, 5% e 1%, respetivamente. ^a 40 horas é a categoria base. ^b Licenciatura em ciências é a categoria base. ^c Restantes cidades são a categoria base. ^d Grande empresa é a categoria base. ^e Serviço privado é a categoria base. ^f ISCO1_2 é a categoria base.

Anexo III – Resultados da decomposição Blinder-Oaxaca por modelos

A. Tabela detalhada da parcela explicada

	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3		Modelo 4	
<i>Gap</i> Total	0,0670	***	0,0587	***	0,0580	***	0,0580	***
Parcela explicada	-0,0788	***	-0,0764	***	-0,0370	**	-0,0339	*
Parcela inexplorada	0,1458	***	0,1352	***	0,0950	***	0,0920	***
Parcela explicada por:								
Mestrado e áreas								
Licenciatura 2	-0,0005		-0,0003		-0,0001		-0,0001	
Licenciatura 3	-0,0028		-0,0031		-0,0016		-0,0009	
Licenciatura 4	0,0003		0,0003		0,0004		0,0005	
Licenciatura 5	7,2E-06		-1,0E-06		-0,0001		-0,0001	
Licenciatura 6	-0,0007		-0,0013		-0,0015		-0,0010	
Licenciatura 7	-2,8E-05		0,0013		0,0017		0,0018	
Mestrado 1	-0,0010		-0,0010		-0,0004		-0,0007	
Mestrado 2	8,3E-07		0,0011		0,0003		0,0004	
Mestrado 3	0,0008		0,0003		0,0001		0,0003	
Mestrado 4	-0,0044		-0,0041		-0,0036		-0,0037	
Mestrado 5	-0,0004		-0,0003		-0,0001		-0,0001	
Mestrado 6	0,0013		0,0004		6,0E-06		0,0001	
Mestrado 7	0,0001		-3,7E-05		-2,1E-05		-7,3E-06	
Variáveis de Controlo								
Inquérito	-0,0027		-0,0051		-0,0056		-0,0057	
Experiência	0,0031		0,0110		0,0030		0,0026	
Experiência ²	-0,0001		-0,0084		-0,0014		-0,0012	
20 Horas	-0,0281	***	-0,0192	***	-0,0224	***	-0,0233	***
30 Horas	-0,0160	***	-0,0128	***	-0,0192	***	-0,0198	***
50 Horas	-0,0007		-0,0004		-0,0002		-0,0002	
Regime tempo inteiro	0,0234	***	0,0154	***	0,0136	***	0,0128	***
Escolaridade								
UA	0,0006		-0,0007		-0,0002		-0,0002	
Média final curso	-0,0510	***	-0,0304	***	-0,0241	***	-0,0220	***
Empresa								
Lisboa			0,0045	*	0,0051	*	0,0051	*
Coimbra			0,0006		0,0001		0,0001	
Porto			-0,0001		-0,0003		-0,0003	
Aveiro			-0,0015		-0,0017		-0,0016	
Antiguidade			-0,0249	*	-0,0273	**	-0,0271	**
Antiguidade ²			0,0085		0,0098		0,0099	
Sector Público			-0,0049		-0,0050		-0,0048	
Microempresa			0,0028		0,0037		0,0038	
Pequena empresa			1,6E-05		-0,0007		-0,0007	
Média empresa			-0,0008		-0,0012		-0,0016	

A. Continuação da tabela detalhada da parcela explicada

	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3		Modelo 4	
<i>Gap</i> Total	0,0670	***	0,0587	***	0,0580	***	0,0580	***
Parcela explicada	-0,0788	***	-0,0764	***	-0,0370	**	-0,0339	*
Parcela inexplícada	0,1458	***	0,1352	***	0,0950	***	0,0920	***
Parcela explicada por:								
Setor de Atividade								
Serviços sociais			-0,0022		-0,0005		-0,0016	
Comércio e retalho			0,0129	***	0,0101	***	0,0081	
Outros serviços			-0,0038		-0,0026		-0,0020	
Indústria			-0,0101		-0,0075		-0,0067	
Outros CAE's			7,7E-06		-0,0001		-0,0001	
Profissão								
ISCO3					0,0009		0,0009	
ISCO4_fim					0,0297	***	0,0245	***
Chefia					0,0119	***	0,0111	***
Desencontro Horizontal								
Horizontal							0,0098	***

Nota: *, **, *** indicam nível de significância de 10%, 5% e 1%, respetivamente.

B. Tabela detalhada da parcela inexplícada

	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3		Modelo 4	
<i>Gap</i> Total	0,0670	***	0,0587	***	0,0580	***	0,0580	***
Parcela explicada	-0,0788	***	-0,0764	***	-0,0370	**	-0,0339	*
Parcela inexplícada	0,1458	***	0,1352	***	0,0950	***	0,0920	***
Parcela inexplícada por:								
Constante	0,6630	***	0,4152	**	0,1692		0,1225	
Mestrado e áreas								
Licenciatura 2	0,0022		0,0002		-0,0039		-0,0050	
Licenciatura 3	0,0025		0,0021		-0,0007		-0,0024	
Licenciatura 4	-0,0079	*	-0,0061		-0,0079	*	-0,0085	*
Licenciatura 5	-0,0048		-0,0051		-0,0069	*	-0,0064	
Licenciatura 6	-0,0019		0,0006		0,0006		-0,0006	
Licenciatura 7	-0,0018		-0,0043		-0,0071		-0,0069	
Mestrado 1	0,0034		0,0029		0,0026		0,0008	
Mestrado 2	0,0001		0,0012		0,0036		0,0025	
Mestrado 3	0,0023		0,0060		0,0059		0,0049	
Mestrado 4	0,0059		0,0128	*	0,0119	*	0,0110	
Mestrado 5	0,0009		-0,0049		-0,0043		-0,0050	
Mestrado 6	-0,0012		0,0036		0,0041		0,0039	
Mestrado 7	0,0019		0,0072		0,0065		0,0055	

B. Continuação da tabela detalhada da parcela inexplicada

	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3		Modelo 4	
<i>Gap</i> Total	0,0670	***	0,0587	***	0,0580	***	0,0580	***
Parcela explicada	-0,0788	***	-0,0764	***	-0,0370	**	-0,0339	*
Parcela inexplicada	0,1458	***	0,1352	***	0,0950	***	0,0920	***
Parcela inexplicada por:								
Variáveis de Controlo								
Inquérito	0,0291		0,1056	**	0,1025	**	0,1065	**
Experiência	-0,0898		-0,1239		0,0753		0,1226	
Experiência ²	0,0059		0,0755		-0,0454		-0,0713	
20 Horas	-0,0029		0,0042		0,0039		0,0039	
30 Horas	-0,0098		0,0209		0,0182		0,0199	
50 Horas	0,0047		0,0103	**	0,0109	**	0,0109	**
Regime tempo inteiro	0,1004		0,0929		0,1053		0,0961	
Escolaridade								
UA	-0,0476		-0,0220		-0,0183		-0,0201	
Média final curso	-0,5086	***	-0,4495	***	-0,3226	**	-0,3001	*
Empresa								
Lisboa			-0,0080		-0,0064		-0,0068	
Coimbra			0,0004		0,0022		0,0017	
Porto			-0,0009		-0,0014		-0,0030	
Aveiro			-0,0063		-0,0032		-0,0058	
Antiguidade			-0,0189		-0,0167		-0,0102	
Antiguidade ²			0,0185		0,0200		0,0186	
Sector Público			0,0061		0,0182		0,0180	
Microempresa			0,0033		0,0004		0,0003	
Pequena empresa			0,0020		0,0030		0,0007	
Média empresa			0,0027		0,0050		0,0076	
Setor de Atividade								
Serviços sociais			-0,0193		-0,0271		-0,0272	
Comércio e retalho			0,0038		0,0029		0,0024	
Outros serviços			-0,0038		-0,0034		-0,0041	
Indústria			0,0099		0,0113		0,0108	
Outros CAE's			0,0003		-0,0004		-0,0001	
Profissão								
ISCO3					-0,0099		-0,0060	
ISCO4_fim					0,0074		0,0069	
Chefia					-0,0105		-0,0081	
Desencontro Horizontal								
Horizontal							0,0116	

Nota: *, **, *** indicam nível de significância de 10%, 5% e 1%, respetivamente.

Anexo IV – Resultados da decomposição Blinder-Oaxaca por ciclos de ensino

C. Tabela detalhada da parcela explicada

	1º ciclo		2º ciclo	
	Modelo 4		Modelo 4	
Gap Total	0,103	***	0,042	
Parcela explicada	0,021		-0,068	***
Parcela inexplicada	0,082	**	0,111	***
Parcela explicada por:				
Mestrado e áreas				
Área 2	0,001		-0,001	
Área 3	4,7E-04		-2,1E-04	
Área 4	-1,6E-04		-0,002	
Área 5	-3,8E-04		8,8E-05	
Área 6	-0,002		4,4E-04	
Área 7	0,004		-2,4E-04	
Variáveis de Controlo				
Inquérito	-0,008		-0,003	
Experiência	0,007		0,005	
Experiência ²	-0,002		-0,007	
20 Horas	-0,031	**	-0,022	***
30 Horas	-0,018		-0,017	**
50 Horas	0,003		-0,001	
Regime tempo inteiro	0,007		0,022	***
Escolaridade				
UA	0,001		-1,1E-04	
Média final curso	-0,024	**	-0,018	
Empresa				
Lisboa	0,004		0,006	
Coimbra	-0,001		0,002	
Porto	-0,002		5,8E-05	
Aveiro	-0,005		0,001	
Antiguidade	0,013		-0,095	***
Antiguidade ²	-0,003		0,040	**
Sector Público	-0,005		-0,011	
Microempresa	0,032	**	-0,001	
Pequena empresa	-0,008		4,9E-04	
Média empresa	-0,007		-0,002	
Setor de Atividade				
Serviços sociais	-0,005		0,003	
Comércio e retalho	0,005		0,006	
Outros serviços	-0,002		-0,001	
Indústria	-0,023		-0,002	
Outros CAE's	0,002		0,000	
Profissão				
ISCO3	0,001		0,008	*
ISCO4_fim	0,041	***	0,012	**
Chefia	0,014		0,005	
Desencontro Horizontal				
Horizontal	0,029	**	0,004	

Nota: *, **, *** indicam nível de significância de 10%, 5% e 1%, respetivamente.

D. Tabela detalhada da parcela inexplicada para 1º ciclo

1º ciclo								
	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3		Modelo 4	
Gap Total	0,089	**	0,110	***	0,103	***	0,103	***
Parcela explicada	-0,086	***	-0,062	*	0,004		0,021	
Parcela inexplicada	0,175	***	0,172	***	0,098	**	0,082	**
Parcela inexplicada por:								
Constante	1,592	***	0,681		0,628		0,565	
Mestrado e áreas								
Área 2	0,002		-0,002		-0,009		-0,013	
Área 3	0,002		-0,002		-0,007		-0,014	
Área 4	-0,035		-0,021		-0,020		-0,021	
Área 5	-0,015		-0,014		-0,016		-0,013	
Área 6	-0,008		0,005		0,001		-0,005	
Área 7	-0,004		-0,010		-0,015		-0,016	
Variáveis de Controlo								
Inquérito	-0,090		0,176		0,206		0,214	
Experiência	0,097		-0,469		-0,149		-0,038	
Experiência ²	-0,122		0,244		0,063		0,013	
20 Horas	-0,015		0,001		0,006		0,007	
30 Horas	-0,010		0,007		0,014		0,022	
50 Horas	0,001		0,007		0,011		0,010	
Regime tempo inteiro	0,125		0,204	*	0,209	*	0,176	
Escolaridade								
UA	-0,057		-0,032		-0,043		-0,047	
Média final curso	-1,289	***	-0,709	**	-0,758	***	-0,757	***
Empresa								
Lisboa			-0,026	**	-0,021	*	-0,024	**
Coimbra			-0,008		-0,007		-0,007	
Porto			-0,012		-0,010		-0,011	
Aveiro			-0,051		-0,052		-0,050	
Antiguidade			0,079		0,067		0,075	
Antiguidade ²			-0,016		-0,006		-0,004	
Sector Público			0,007		0,005		0,012	
Microempresa			0,037		0,015		0,015	
Pequena empresa			0,042		0,024		0,010	
Média empresa			0,029		0,016		0,023	
Sector de Atividade								
Serviços sociais			-0,024		-0,023		-0,032	
Comércio e retalho			0,007		0,003		-0,001	
Outros serviços			0,000		-0,002		-0,002	
Indústria			0,047		0,036		0,032	
Outros CAE's			-0,005		-0,006		-0,007	
Profissão								
ISCO3					-0,033	*	-0,024	
ISCO4_fim					-0,001		-3,9E-05	
Chefia					-0,025		-0,022	
Desencontro Horizontal								
Horizontal							0,016	

Nota: *, **, *** indicam nível de significância de 10%, 5% e 1%, respetivamente.

E. Tabela detalhada da parcela inexplicada para 2º ciclo

2º ciclo								
	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3		Modelo 4	
Gap Total	0,052	**	0,042		0,042		0,042	
Parcela explicada	-0,070	***	-0,088	***	-0,070	***	-0,068	***
Parcela inexplicada	0,121	***	0,129	***	0,113	***	0,111	***
Parcela inexplicada por:								
Constante	0,516		0,215		-0,056		-0,098	
Mestrado e áreas								
Área 2	-0,009		-0,005		0,001		0,003	
Área 3	0,002		0,011	*	0,012	*	0,011	
Área 4	-0,004		0,013		0,014		0,014	
Área 5	-0,002		-0,010		-0,008		-0,008	
Área 6	-0,005		0,003		0,004		0,004	
Área 7	-0,001		0,010		0,009		0,009	
Variáveis de Controlo								
Inquérito	-0,061		0,043		0,055		0,057	
Experiência	0,067		0,058		0,114		0,147	
Experiência ²	-0,080		-0,036		-0,074		-0,095	
20 Horas	0,001		0,005		0,004		0,003	
30 Horas	-0,022		0,034		0,035		0,034	
50 Horas	0,005		0,011	*	0,009		0,009	
Regime tempo inteiro	0,033		0,012		0,033		0,009	
Escolaridade								
UA	-0,060		0,016		0,015		0,003	
Média final curso	-0,258		-0,276		-0,115		-0,087	
Empresa								
Lisboa			0,011		0,014		0,014	
Coimbra			0,001		0,004		0,004	
Porto			0,001		0,002		0,000	
Aveiro			0,025		0,032		0,030	
Antiguidade			-0,025		-0,047		-0,046	
Antiguidade ²			0,024		0,036		0,036	
Sector Público			-0,009		0,013		0,012	
Microempresa			0,002		0,004		0,004	
Pequena empresa			0,000		0,004		0,004	
Média empresa			0,005		0,010		0,013	
Setor de Atividade								
Serviços sociais			-0,007		-0,021		-0,019	
Comércio e retalho			0,008	*	0,006		0,006	
Outros serviços			-0,006		-0,004		-0,004	
Indústria			0,001		0,001		0,001	
Outros CAE's			-0,003		-0,005		-0,005	
Profissão								
ISCO3					-0,005		-0,002	
ISCO4_fim					0,007		0,008	
Chefia					0,007		0,008	
Desencontro Horizontal								
Horizontal							0,033	

Nota: *, **, *** indicam nível de significância de 10%, 5% e 1%, respetivamente.

Anexo V – Resultados da decomposição RIF, Modelo 4

F. Tabela detalhada da parcela explicada

	Oaxaca		Percentil 10		Percentil 50		Percentil 90	
<i>Gap</i> Total	0,058	***	0,168	***	0,093	***	-0,024	
Parcela explicada	-0,034	*	0,031		-0,061	***	-0,096	*
Parcela inexplorada	0,092	***	0,137	***	0,153	***	0,072	
Parcela explicada por:								
Mestrado e áreas								
Licenciatura 2	-0,0001		-0,0001		-3,2E-05		-0,0011	
Licenciatura 3	-0,0009		-0,0067		-0,0006		-0,0109	
Licenciatura 4	0,0005		0,0022		0,0005		-0,0032	
Licenciatura 5	-0,0001		-0,0005		0,0002		0,0008	
Licenciatura 6	-0,0010		0,0029		-0,0033		-0,0046	
Licenciatura 7	0,0018		0,0022		0,0030		-0,0116	
Mestrado 1	-0,0007		0,0023		-0,0034		0,0071	
Mestrado 2	0,0004		-0,0039		0,0020		-0,0107	
Mestrado 3	0,0003		-0,0030		0,0026		0,0028	
Mestrado 4	-0,0037		-0,0024		-0,0063		-0,0097	
Mestrado 5	-0,0001		2,4E-05		-0,0001		0,0003	
Mestrado 6	0,0001		0,0006		0,0019		-0,0006	
Mestrado 7	-7,3E-06		-0,0001		0,0002		-0,0002	
Variáveis de Controlo								
Inquérito	-0,006		-0,0094		-0,0013		0,0247	
Experiência	0,003		0,0023		0,0113		0,0531	
Experiência ²	-0,001		0,0000		-0,0089		-0,0545	
20 Horas	-0,023	***	-0,0034		-0,0239	***	-0,0655	**
30 Horas	-0,020	***	-0,0277	**	-0,0199	***	-0,0262	**
50 Horas	0,000		-0,0004		-0,0003		0,0000	
Regime tempo inteiro	0,013	***	0,0181	**	0,0108	**	0,0206	
Percurso Escolar								
UA	-0,0002		0,0034		-0,0027		0,0015	
Média final curso	-0,022	***	-0,0309	*	-0,0227	***	-0,0202	
Empresa								
Lisboa	0,005	*	0,0010		0,0089	*	0,0046	
Coimbra	0,000		-0,0016		-0,0002		-0,0002	
Porto	0,000		0,0001		-0,0005		0,0006	
Aveiro	-0,002		-0,0001		-0,0009		-0,0061	
Tenure	-0,027	**	-0,0250		-0,0268	*	-0,0469	
Tenure ²	0,010		0,0151		0,0116		0,0011	
Sector Público	-0,005		-0,0083		-0,0060		-0,0547	
Microempresa	0,004		0,0074		0,0041		0,0036	
Pequena empresa	-0,001		-0,0014		-0,0009		-0,0003	
Média empresa	-0,0016		-0,0029		-0,0025		-0,0013	

F. Continuação da tabela detalhada explicada

	Oaxaca		Percentil 10		Percentil 50		Percentil 90
Gap Total	0,0580	***	0,168	***	0,093	***	-0,024
Parcela explicada	-0,0339	*	0,031		-0,061	***	-0,096
Parcela inexplícada	0,0920	***	0,137	***	0,153	***	0,072
Parcela explicada por:							
Setor de Atividade							
Serviços sociais	-0,0016		0,0191		-0,0074		0,0292
Comércio e retalho	0,0081		0,0210	**	0,0074	**	0,0015
Outros serviços	-0,0020		-0,0094		-0,0010		0,0002
Indústria	-0,0067		-0,0135		-0,0153	*	0,0321
Outros CAE's	-0,0001		0,0002		-0,0003		-0,0011
Profissão							
ISCO3	0,0009		0,0014		0,0006		0,0023
ISCO4_fim	0,0245	***	0,0457	***	0,0165	***	0,0146
Chefia	0,0111	***	0,0108		0,0055		0,0200
Desencontro Horizontal							
Horizontal	0,0098	***	0,0260	**	0,0075	*	0,0134

Nota: *, **, *** indicam nível de significância de 10%, 5% e 1%, respetivamente.

G. Tabela detalhada da parcela inexplícada

	Oaxaca		Percentil 10		Percentil 50		Percentil 90
Gap Total	0,058	***	0,168	***	0,093	***	-0,024
Parcela explicada	-0,034	*	0,031		-0,061	***	-0,096
Parcela inexplícada	0,092	***	0,137	***	0,153	***	0,072
Parcela explicada por:							
Constante	0,1225		0,8872	*	0,4649	*	-0,4922
Mestrado e áreas							
Licenciatura 2	-0,0050		-0,0023		-0,0054		-0,0302
Licenciatura 3	-0,0024		0,0132		-0,0040		-0,0089
Licenciatura 4	-0,0085	*	-0,0212	**	-0,0109	*	-0,0162
Licenciatura 5	-0,0064		-0,0161		-0,0041		-0,0148
Licenciatura 6	-0,0006		-0,0057		0,0034		-0,0008
Licenciatura 7	-0,0069		-0,0152		-0,0045		-0,0190
Mestrado 1	0,0008		0,0228		-0,0113		-0,0454
Mestrado 2	0,0025		0,0468	*	-0,0015		-0,0697
Mestrado 3	0,0049		0,0132		-0,0029		0,0071
Mestrado 4	0,0110		0,0169		0,0075		0,0043
Mestrado 5	-0,0050		0,0044		-0,0021		-0,0195
Mestrado 6	0,0039		0,0055		-0,0005		-0,0032
Mestrado 7	0,0055		0,0119		-0,0073		-0,0066

G. Continuação da tabela detalhada da parcela inexplicada

	Oaxaca		Percentil 10		Percentil 50		Percentil 90
<i>Gap</i> Total	0,058	***	0,168	***	0,093	***	-0,024
Parcela explicada	-0,034	*	0,031		-0,061	***	-0,096
Parcela inexplicada	0,092	***	0,137	***	0,153	***	0,072
Parcela explicada por:							
Variáveis de Controlo							
Inquérito	0,1065	**	0,0482		0,1383	**	0,1147
Experiência	0,1226		-0,3146		-0,0110		0,8336
Experiência ²	-0,0713		0,2241		-0,0012		-0,4878
20 Horas	0,0039		-0,0009		-0,0105		0,0450
30 Horas	0,0199		-0,0148		-0,0228		0,0748
50 Horas	0,0109	**	0,0139		0,0074		0,0035
Regime tempo inteiro	0,0961		0,0980		-0,0796		0,0338
Percorso Escolar							
UA	-0,0201		-0,1449		0,0491		0,0549
Média final curso	-0,3001	*	-0,6166	*	-0,3348		0,0207
Empresa							
Lisboa	-0,0068		-0,0076		-0,0177	*	0,0047
Coimbra	0,0017		-0,0103		0,0070		0,0044
Porto	-0,0030		-0,0012		-0,0051		-0,0179
Aveiro	-0,0058		-0,0654		-0,0014		-0,0524
Tenure	-0,0102		-0,0139		0,0039		0,0754
Tenure ²	0,0186		0,0217		0,0082		0,0338
Sector Público	0,0180		-0,0064		0,0098		0,1938 *
Microempresa	0,0003		0,0259		-0,0087		-0,0357
Pequena empresa	0,0007		0,0392		-0,0016		-0,0053
Média empresa	0,0076		0,0277		0,0142		-0,0218
Setor de Atividade							
Serviços sociais	-0,0272		-0,0030		-0,0331		-0,1547
Comércio e retalho	0,0024		0,0097		0,0024		0,0015
Outros serviços	-0,0041		-0,0077		-0,0075		-0,0037
Indústria	0,0108		-0,0118		0,0015		0,0222
Outros CAE's	-0,0001		0,0038		-0,0034		0,0082
Profissão							
ISCO3	-0,0060		-0,0024		-0,0031		-0,0137
ISCO4_fim	0,0069		0,0141		0,0006		0,0026
Chefia	-0,0081		-0,0088		0,0003		0,0045
Desencontro Horizontal							
Horizontal	0,0116		-0,1207		0,0304		0,0479

Anexo VI – Resultados da decomposição Blinder-Oaxaca (salário mês - robustez)

H. Tabela detalhada da parcela explicada

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4
<i>Gap</i> Total	0,1278 ***	0,1161 ***	0,1257 ***	0,1257 ***
Parcela explicada	-0,0291	-0,0241	0,0259	0,0294
Parcela inexplorada	0,1569 ***	0,1401 ***	0,0998 ***	0,0963 ***
Parcela explicada por:				
Mestrado e áreas				
Licenciatura 2	-0,0003	-0,0004	-0,0001	-0,0001
Licenciatura 3	-0,0030	-0,0035	-0,0018	-0,0009
Licenciatura 4	0,0010	0,0015	0,0011	0,0011
Licenciatura 5	0,0000	-0,0001	-0,0001	-0,0001
Licenciatura 6	-0,0004	-0,0013	-0,0016	-0,0009
Licenciatura 7	0,0001	0,0009	0,0014	0,0017
Mestrado 1	-0,0015	-0,0030	-0,0006	-0,0013
Mestrado 2	-0,0009	0,0006	-0,0003	-0,0001
Mestrado 3	0,0004	0,0001	0,0000	0,0002
Mestrado 4	-0,0011	-0,0018	-0,0009	-0,0011
Mestrado 5	-0,0008	-0,0017	-0,0010	-0,0012
Mestrado 6	0,0007	0,0001	-0,0005	-0,0004
Mestrado 7	-0,0003	-0,0005	0,0001	0,0000
Variáveis de Controlo				
Experiência	0,0093	0,0178	0,0157	0,0145
Experiência ²	-0,0075	-0,0179	-0,0157	-0,0145
20 Horas	0,0211 ***	0,0260 ***	0,0282 ***	0,0266 ***
30 Horas	0,0027	0,0092 **	0,0082 *	0,0075 *
50 Horas	4,6E-06	0,0003	0,0008	0,0007
Regime tempo inteiro	0,0324 ***	0,0189 ***	0,0167 ***	0,0166 ***
Percorso Escolar				
UA	0,0014	-0,0014	-0,0009	-0,0008
Média final curso	-0,0825 ***	-0,0397 ***	-0,0303 ***	-0,0282 ***
Empresa				
Lisboa		0,0039	0,0046	0,0047
Coimbra		0,0004	-0,0005	-0,0005
Porto		0,0002	-0,0006	-0,0007
Aveiro		-0,0052	-0,0047	-0,0046
Antiguidade		-0,0428 ***	-0,0514 ***	-0,0498 ***
Antiguidade ²		0,0163 *	0,0217 **	0,0209 **
Sector Público		-0,0180 *	-0,0168	-0,0151
Microempresa		0,0050	0,0078 *	0,0075 *
Pequena empresa		0,0001	-0,0010	-0,0009
Média empresa		-0,0017	-0,0033	-0,0034

H. Continuação da tabela detalhada da parcela explicada

	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3		Modelo 4	
Gap Total	0,1278	***	0,1161	***	0,1257	***	0,1257	***
Parcela explicada	-0,0291		-0,0241		0,0259		0,0294	
Parcela inexplícada	0,1569	***	0,1401	***	0,0998	***	0,0963	***
Parcela explicada por:								
Setor de Atividade								
Serviços sociais			0,0048		0,0040		0,0018	
Comércio e retalho			0,0193	***	0,0132	***	0,0103	**
Outros serviços			-0,0015		-0,0015		-0,0010	
Indústria			-0,0091		-0,0038		-0,0031	
Outros CAE's			-1,5E-05		-0,0001		-0,0001	
Profissão								
ISCO3					0,0036		0,0035	
ISCO4_fim					0,0298	***	0,0250	***
Chefia					0,0063	*	0,0062	*
Desencontro Horizontal								
Horizontal							0,0096	**

I. Tabela detalhada da parcela inexplícada

	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3		Modelo 4	
Gap Total	0,1278	***	0,1161	***	0,1257	***	0,1257	***
Parcela explicada	-0,0291		-0,0241		0,0259		0,0294	
Parcela inexplícada	0,1569	***	0,1401	***	0,0998	***	0,0963	***
Parcela inexplícada por:								
Constante	1,0572	***	0,7130	***	0,4634	*	0,4243	
Mestrado e áreas								
Licenciatura 2	-0,0035		0,0049		0,0017		-0,0004	
Licenciatura 3	0,0026		0,0040		0,0009		-0,0014	
Licenciatura 4	-0,0040		-0,0051		-0,0041		-0,0037	
Licenciatura 5	-0,0081		-0,0048		-0,0061		-0,0055	
Licenciatura 6	-0,0035		0,0010		0,0010		-0,0006	
Licenciatura 7	-0,0039		-0,0019		-0,0049		-0,0050	
Mestrado 1	0,0046		0,0083		0,0120		0,0095	
Mestrado 2	0,0012		0,0103		0,0192		0,0175	
Mestrado 3	0,0036		0,0089	*	0,0094	*	0,0079	
Mestrado 4	0,0008		0,0022		0,0024		0,0023	
Mestrado 5	0,0000		-0,0050		-0,0039		-0,0048	
Mestrado 6	0,0001		0,0074		0,0093	*	0,0090	*
Mestrado 7	0,0025		0,0092		0,0105		0,0091	

I. Continuação da tabela detalhada da parcela inexplicada

	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3		Modelo 4	
Gap Total	0,1278	***	0,1161	***	0,1257	***	0,1257	***
Parcela explicada	-0,0291		-0,0241		0,0259		0,0294	
Parcela inexplicada	0,1569	***	0,1401	***	0,0998	***	0,0963	***
Parcela inexplicada por:								
Variáveis de Controlo								
Experiência	-0,3664		-0,6031	**	-0,4151		-0,3514	
Experiência ²	0,1655		0,3446	*	0,2262		0,1923	
20 Horas	0,0047		0,0077		0,0079		0,0073	
30 Horas	-0,0024		0,0314		0,0341	*	0,0360	*
50 Horas	0,0023		0,0062		0,0085	*	0,0085	*
Regime tempo inteiro	0,0882		0,1140		0,1318		0,1121	
Percorso Escolar								
UA	-0,0588		0,0030		-0,0217		-0,0264	
Média final curso	-0,7257	***	-0,5141	***	-0,4098	**	-0,3865	**
Empresa								
Lisboa			-0,0073		-0,0041		-0,0044	
Coimbra			0,0008		0,0028		0,0023	
Porto			0,0031		0,0020		0,0009	
Aveiro			-0,0048		-0,0001		-0,0014	
Antiguidade			0,0137		0,0145		0,0261	
Antiguidade ²			-0,0025		-0,0007		-0,0043	
Sector Público			-0,0121		0,0002		0,0016	
Microempresa			0,0080		0,0110		0,0106	
Pequena empresa			0,0057		0,0095		0,0060	
Média empresa			0,0086		0,0191		0,0198	
Sector de Atividade								
Serviços sociais			-0,0023		-0,0108		-0,0127	
Comércio e retalho			0,0039		0,0014		0,0006	
Outros serviços			-0,0091		-0,0050		-0,0051	
Indústria			-0,0035		-0,0047		-0,0046	
Outros CAE's			-0,0046		-0,0077	*	-0,0075	*
Profissão								
ISCO3					-0,0058		-0,0023	
ISCO4_fim					0,0075		0,0079	
Chefia					-0,0023		-0,0018	
Desencontro Horizontal								
Horizontal							0,0146	

Anexo VII – Resultados da decomposição RIF (salário mês – robustez)

J. Tabela detalhada da parcela explicada

	Oaxaca		Percentil 10		Percentil 50		Percentil 90
Gap Total	0,1257	***	0,2650	***	0,0938	***	0,0108
Parcela explicada	0,0294		0,1587	***	-0,0450		-0,0072
Parcela inexplorada	0,0963	***	0,1063	***	0,1388	***	0,0180
Parcela explicada por:							
Mestrado e áreas							
Licenciatura 2	-0,0001		-0,0002		-0,0001		-0,0001
Licenciatura 3	-0,0009		0,0027		-0,0008		0,0038
Licenciatura 4	0,0011		0,0051		0,0013		-0,0005
Licenciatura 5	-0,0001		-0,0010		0,0006		-0,0003
Licenciatura 6	-0,0009		0,0027		-0,0031		-0,0022
Licenciatura 7	0,0017		-0,0006		0,0049		0,0028
Mestrado 1	-0,0013		0,0004		-0,0063		-0,0097
Mestrado 2	-0,0001		-0,0009		0,0009		0,0024
Mestrado 3	0,0002		-0,0001		0,0014		0,0007
Mestrado 4	-0,0011		0,0008		-0,0005		-0,0090
Mestrado 5	-0,0012		-0,0014		-0,0013		-0,0014
Mestrado 6	-0,0004		4,5E-05		-0,0009		0,0002
Mestrado 7	0,0000		-0,0004		-0,0010		3,8E-05
Variáveis de Controlo							
Experiência	0,0145		0,0166		0,0185		0,0052
Experiência ²	-0,0145		-0,0165		-0,0178		-0,0090
20 Horas	0,0266	***	0,0724		0,0098		0,0077
30 Horas	0,0075	*	0,0036		0,0015		0,0135
50 Horas	0,0007		0,0003		-0,0008		0,0017
Regime tempo inteiro	0,0166	***	0,0557	***	0,0061		-0,0027
Percorso Escolar							
UA	-0,0008		-0,0028		-0,0008		-0,0023
Média final curso	-0,0282	***	-0,0043		-0,0387	**	-3,1E-05
Empresa							
Lisboa	0,0047		0,0036		0,0128	*	-0,0006
Coimbra	-0,0005		-0,0008		-0,0003		-0,0011
Porto	-0,0007		0,0021		-0,0035		-0,0019
Aveiro	-0,0046		0,0042		-0,0100		0,0002
Tenure	-0,0498	***	-0,0062		-0,0532	***	-0,0911
Tenure ²	0,0209	**	0,0107		0,0241	*	0,0151
Sector Público	-0,0151		-0,0374		-0,0286	*	0,0354
Microempresa	0,0075	*	0,0072		0,0129	*	-0,0001
Pequena empresa	-0,0009		-0,0011		-0,0014		-0,0004
Média empresa	-0,0034		-0,0033		-0,0065		0,0032

J. Continuação da tabela detalhada da parcela explicada

	Oaxaca		Percentil 10		Percentil 50		Percentil 90
<i>Gap</i> Total	0,1257	***	0,2650	***	0,0938	***	0,0108
Parcela explicada	0,0294		0,1587	***	-0,0450		-0,0072
Parcela inexplicada	0,0963	***	0,1063	***	0,1388	***	0,0180
Parcela explicada por:							
Setor de Atividade							
Serviços sociais	0,0018		0,0107		0,0079		-0,0073
Comércio e retalho	0,0103	**	0,0103		0,0053		0,0044
Outros serviços	-0,0010		-0,0145		0,0019		-0,0031
Indústria	-0,0031		0,0021		-0,0156		-0,0024
Outros CAE's	-0,0001		-0,0001		-0,0001		-0,0001
Profissão							
ISCO3	0,0035		0,0027		0,0044		0,0085
ISCO4_fim	0,0250	***	0,0217	*	0,0222	***	0,0211 ***
Chefia	0,0062	*	0,0059		-0,0001		0,0114
Desencontro Horizontal							
Horizontal	0,0096	**	0,0089		0,0100		0,0010

K. Tabela detalhada da parcela inexplicada

	Oaxaca		Percentil 10		Percentil 50		Percentil 90
<i>Gap</i> Total	0,1257	***	0,2650	***	0,0938	***	0,0108
Parcela explicada	0,0294		0,1587	***	-0,0450		-0,0072
Parcela inexplicada	0,0963	***	0,1063	***	0,1388	***	0,0180
Parcela inexplicada por:							
Constante	0,4243		0,2059	***	0,8627	***	-0,4389
Mestrado e áreas							
Licenciatura 2	-0,0004		0,0166		0,0106		-0,0185
Licenciatura 3	-0,0014		-0,0070		-0,0007		-0,0237 **
Licenciatura 4	-0,0037		-0,0120	*	-0,0022		-0,0064
Licenciatura 5	-0,0055		-0,0118		0,0045		-0,0049
Licenciatura 6	-0,0006		-0,0128		0,0067		-0,0061
Licenciatura 7	-0,0050		0,0137		-0,0119		-0,0229
Mestrado 1	0,0095		0,0269		0,0014		-0,0233
Mestrado 2	0,0175		0,0387		0,0214		-0,0706 *
Mestrado 3	0,0079		0,0053		0,0000		0,0152
Mestrado 4	0,0023		0,0046		0,0016		-0,0017
Mestrado 5	-0,0048		-0,0026		-0,0015		-0,0158
Mestrado 6	0,0090	*	0,0063		0,0120	*	0,0083
Mestrado 7	0,0091		0,0110		0,0038		-0,0029

K. Continuação da tabela da parcela inexplicada

	Oaxaca		Percentil 10	Percentil 50	Percentil 90		
<i>Gap</i> Total	0,1257	***	0,2650	***	0,0938	***	0,0108
Parcela explicada	0,0294		0,1587	***	-0,0450		-0,0072
Parcela inexplicada	0,0963	***	0,1063	***	0,1388	***	0,0180
Parcela explicada por:							
Variáveis de Controlo							
Experiência	-0,3514		-0,6601		-0,6086		0,6541
Experiência ²	0,1923		0,3808		0,3413		-0,4562
20 Horas	0,0073		0,0452	***	0,0008		0,0064
30 Horas	0,0360	*	0,0636	**	0,0048		0,0697
50 Horas	0,0085	*	0,0084		-0,0002		0,0106
Regime tempo inteiro	0,1121		0,0823		0,0498		0,0875
Percorso Escolar							
UA	-0,0264		0,0388		-0,0198		0,0559
Média final curso	-0,3865	**	-0,3965		-0,5249	**	0,0297
Empresa							
Lisboa	-0,0044		-0,0019		-0,0290	**	0,0105
Coimbra	0,0023		-0,0009		0,0026		0,0028
Porto	0,0009		0,0200		-0,0111		0,0097
Aveiro	-0,0014		-0,0237		0,0348		-0,0332
Tenure	0,0261		0,0827		-0,0274		0,0331
Tenure ²	-0,0043		-0,0181		0,0026		-0,0026
Sector Público	0,0016		-0,0411		-0,0165		0,0855
Microempresa	0,0106		0,0272		0,0112		0,0158
Pequena empresa	0,0060		0,0433	*	-0,0058		0,0144
Média empresa	0,0198		0,0335		0,0212		-0,0163
Setor de Atividade							
Serviços sociais	-0,0127		0,0057		0,0023		-0,0671
Comércio e retalho	0,0006		-0,0021		0,0005		0,0001
Outros serviços	-0,0051		0,0181		-0,0198	**	0,0139
Indústria	-0,0046		-0,0220		-0,0037		0,0206
Outros CAE's	-0,0075	*	-0,0103		-0,0062		0,0001
Profissão							
ISCO3	-0,0023		0,0040		0,0107		0,0166
ISCO4_fim	0,0079		0,0037		0,0148	**	0,0098
Chefia	-0,0018		-0,0257		0,0219		0,0365
Desencontro Horizontal							
Horizontal	0,0146		0,1686		-0,0159		0,0221

Anexo VIII – Resultados da decomposição Blinder-Oaxaca e RIF do Modelo 4.1 (salário hora – robustez)

L. Tabela detalhada da parcela explicada

	Oaxaca		Percentil 10		Percentil 50		Percentil 90	
Gap Total	0,0412		0,1636	***	0,0658		-0,0356	
Parcela explicada	-0,0557	**	0,0152		-0,1210	***	-0,2008	***
Parcela inexplorada	0,0969	*	0,1484	**	0,1868	***	0,1652	*
Parcela explicada por:								
Mestrado e áreas								
Licenciatura 2	-0,0004		-0,0002		-0,0005		-0,0029	
Licenciatura 3	-0,0009		-0,0073		-0,0012		-0,0153	
Licenciatura 4	0,0006		0,0008		-0,0004		-0,0030	
Licenciatura 5	-0,0002		-0,0029		0,0018		0,0041	
Licenciatura 6	-0,0013		0,0033		-0,0063		-0,0053	
Licenciatura 7	0,0015		0,0023		0,0029		-0,0094	
Mestrado 1	-0,0009		0,0068		-0,0043		0,0034	
Mestrado 2	-0,0001		-0,0042		0,0005		-0,0080	
Mestrado 3	0,0002		-0,0025		0,0027		0,0014	
Mestrado 4	-0,0013		-0,0003		-0,0041		-0,0075	
Mestrado 5	-0,0015		0,0004		-0,0016		0,0042	
Mestrado 6	-3,9E-05		0,0002		0,0015		-0,0004	
Mestrado 7	2,4E-05		0,0013		-0,0013		0,0013	
Variáveis de Controlo								
Experiência	0,0150		0,0039		0,0229		0,0020	
Experiência ²	-0,0148		-0,0038		-0,0217		-0,0091	
20 Horas	-0,0225	***	-0,0097		-0,0276	**	-0,0821	**
30 Horas	-0,0167	***	-0,0357	**	-0,0240	**	-0,0324	**
50 Horas	0,0031		0,0038		0,0048		0,0028	
Regime tempo inteiro	0,0118	**	0,0238	*	0,0096		0,0286	
Percorso Escolar								
UA	-0,0004		0,0023		-0,0033		0,0018	
Média final curso	-0,0278	***	-0,0568	**	-0,0335	*	-0,0356	
Empresa								
Lisboa	0,0037		-0,0054		0,0148	*	0,0032	
Coimbra	0,0002		-0,0003		0,0008		-0,0008	
Porto	-0,0005		0,0026		-0,0021		-0,0055	
Aveiro	-0,0065		-0,0054		-0,0115		-0,0112	
Tenure	-0,0537	***	-0,0353		-0,0619	**	-0,1137	*
Tenure ²	0,0241	**	0,0261		0,0294		0,0398	
Sector Público	-0,0149		-0,0168		-0,0145		-0,0582	
Microempresa	0,0071		0,0130		0,0096		0,0009	
Pequena empresa	-0,0009		-0,0019		-0,0011		0,0020	
Média empresa	-0,0027		-0,0068		-0,0047		0,0080	

L. Continuação da tabela detalhada da parcela explicada

	Oaxaca		Percentil 10		Percentil 50		Percentil 90
Gap Total	0,0412		0,1636	***	0,0658		-0,0356
Parcela explicada	-0,0557	**	0,0152		-0,1210	***	-0,2008
Parcela inexplorada	0,0969	*	0,1484	**	0,1868	***	0,1652
Parcela explicada por:							
Setor de Atividade							
Serviços sociais	0,0024		0,0436		-0,0190		0,0205
Comércio e retalho	0,0068	*	0,0212	*	0,0049		0,0022
Outros serviços	-0,0008		-0,0002		0,0003		0,0002
Indústria	-0,0031		-0,0018		-0,0195		0,0200
Outros CAE's	0,0002		0,0003		0,0003		0,0006
Profissão							
ISCO3	0,0029		0,0037		0,0021		0,0069
ISCO4_fim	0,0214	***	0,0318	**	0,0280	***	0,0140
Chefia	0,0056		0,0065		0,0000		0,0223
Desencontro Horizontal							
Horizontal	0,0067	*	0,0109		0,0052		0,0071
Desencontro Vertical							
SUB	0,0017		0,0014		-0,0004		0,0031
SOB	0,0012		0,0025		0,0014		-0,0010

M. Tabela detalhada da parcela inexplorada

	Oaxaca		Percentil 10		Percentil 50		Percentil 90
Gap Total	0,0412		0,1636	***	0,0658		-0,0356
Parcela explicada	-0,0557	**	0,0152		-0,1210	***	-0,2008
Parcela inexplorada	0,0969	*	0,1484	**	0,1868	***	0,1652
Parcela inexplorada por:							
Constante	0,3771		0,5551		0,9614	**	-0,7009
Mestrado e áreas							
Licenciatura 2	-0,0017		0,0094		0,0023		-0,0312
Licenciatura 3	-0,0025		0,0164		-0,0030		-0,0104
Licenciatura 4	-0,0026		-0,0066		0,0002		-0,0050
Licenciatura 5	-0,0072		-0,0253	*	0,0002		-0,0209
Licenciatura 6	-0,0001		-0,0083		0,0101		-0,0023
Licenciatura 7	-0,0062		-0,0102		-0,0055		-0,0229
Mestrado 1	0,0088		0,0455	*	0,0011		-0,0303
Mestrado 2	0,0159		0,1086	**	0,0194		-0,0922
Mestrado 3	0,0078		0,0236	**	-0,0060		0,0085
Mestrado 4	0,0019		0,0056		-0,0012		0,0080
Mestrado 5	-0,0036		0,0072		-0,0003		-0,0240
Mestrado 6	0,0068		0,0119		0,0018		-0,0065
Mestrado 7	0,0088		0,0302	**	-0,0042		-0,0018

M. Continuação da tabela detalhada da parcela inexplicada

	Oaxaca		Percentil 10		Percentil 50		Percentil 90	
Gap Total	0,0412		0,1636	***	0,0658		-0,0356	
Parcela explicada	-0,0557	**	0,0152		-0,1210	***	-0,2008	***
Parcela inexplicada	0,0969	*	0,1484	**	0,1868	***	0,1652	*
Parcela explicada por:								
Variáveis de Controlo								
Experiência	-0,3875		0,1067		-0,7855	*	-0,1919	
Experiência ²	0,2153		0,0281		0,4150		0,0148	
20 Horas	0,0061		0,0019		-0,0112		0,0832	
30 Horas	0,0385	*	-0,0315		-0,0208		0,1157	*
50 Horas	0,0083	*	0,0018		0,0114	*	-0,0004	
Regime tempo inteiro	0,1260		0,2018		-0,0379		0,1210	
Percorso Escolar								
UA	-0,0283		-0,2618		0,0889		0,0966	
Média final curso	-0,3563	**	-0,8353	**	-0,4533	*	0,5504	
Empresa								
Lisboa	0,0007		0,0171		-0,0310	**	0,0091	
Coimbra	0,0034		-0,0094		0,0100		-0,0022	
Porto	0,0027		0,0045		-0,0044		0,0169	
Aveiro	0,0131		-0,0141		0,0527		-0,0361	
Tenure	0,0191		0,0823		0,0108		0,1083	
Tenure ²	0,0018		-0,0135		-0,0125		-0,0184	
Sector Público	0,0054		0,0095		-0,0034		0,1945	
Microempresa	0,0148		0,0478		0,0008		0,0067	
Pequena empresa	0,0107		0,0322		-0,0022		0,0627	
Média empresa	0,0198		0,0346		0,0214		0,0332	
Setor de Atividade								
Serviços sociais	-0,0127		-0,0240		-0,0195		-0,1163	
Comércio e retalho	0,0011		0,0042		-0,0002		-0,0052	
Outros serviços	-0,0059		-0,0235		-0,0107		0,0021	
Indústria	0,0004		-0,0355		0,0034		0,0097	
Outros CAE's	-0,0058		-0,0098		-0,0077		0,0032	
Profissão								
ISCO3	-0,0056							
ISCO4_fim	0,0085		0,0078		0,0131		0,0046	
Chefia	-0,0003		-0,0328		0,0145		0,0202	
Desencontro Horizontal								
Horizontal	0,0054		0,1037		-0,0154		0,0150	
Desencontro Vertical								
SUB	-0,0031		-0,0009		-0,0054		-0,0067	
SOB	-0,0020		0,0080		-0,0061		-0,0041	

Anexo IX – Resultados da decomposição de Blinder-Oaxaca, c/limitação de idade (salário hora – robustez)

N. Tabela detalhada da parcela explicada

	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3		Modelo 4	
<i>Gap</i> Total	0,0957	***	0,0240	***	0,1102	***	0,1102	***
Parcela explicada	-0,0603	***	0,0204		0,0172		0,0273	
Parcela inexplícada	0,1560	***	0,0247	***	0,0930	***	0,0829	**
Parcela explicada por:								
Mestrado e áreas								
Licenciatura 2	0,0009		0,0007		0,0005		0,0001	
Licenciatura 3	-0,0009		-0,0024		-0,0015		-0,0007	
Licenciatura 4	0,0004		0,0006		0,0003		0,0003	
Licenciatura 5	-0,0012		-0,0009		-0,0011		-0,0013	
Licenciatura 6	0,0008		-0,0012		-0,0017		-0,0009	
Licenciatura 7	-0,0004		0,0005		0,0007		0,0010	
Mestrado 1	-0,0020		-0,0006		-0,0016		-0,0009	
Mestrado 2	-0,0028		0,0043		0,0000		-0,0002	
Mestrado 3	0,0007		-0,0003		-0,0016		-0,0007	
Mestrado 4	-0,0019		-0,0005		0,0003		0,0000	
Mestrado 5	0,0005		-0,0002		0,0000		0,0000	
Mestrado 6	-0,0006		0,0014		0,0015		0,0011	
Mestrado 7	-0,0002		0,0003		-0,0003		-0,0001	
Variáveis de Controlo								
Inquérito	0,0023		-0,0025		-0,0045		-0,0050	
Experiência	0,0231		0,0293		0,0161		0,0138	
Experiência ²	-0,0162		-0,0266		-0,0149		-0,0118	
20 Horas	-0,0408	***	-0,0273	***	-0,0359	***	-0,0394	***
30 Horas	0,0000		0,0002		-0,0021		-0,0021	
50 Horas	-0,0011		0,0012		0,0016		0,0015	
Regime tempo inteiro	0,0268	***	0,0223	***	0,0224	***	0,0205	***
Percurso Escolar								
UA	0,0024		-0,0019		0,0007		0,0010	
Média final curso	-0,0502	***	-0,0194	***	-0,0173	**	-0,0146	**
Empresa								
Lisboa			0,0067		0,0061		0,0057	
Coimbra			-0,0002		-0,0002		-0,0001	
Porto			0,0000		0,0000		0,0000	
Aveiro			-0,0009		-0,0014		-0,0014	
Antiguidade			0,0005		0,0006		0,0005	
Antiguidade ²			0,0031		0,0028		0,0028	
Sector Público			-0,0089		-0,0072		-0,0063	
Microempresa			0,0127	**	0,0148	**	0,0159	**
Pequena empresa			-0,0002		-0,0028		-0,0029	
Média empresa			-0,0047		-0,0040		-0,0055	

N. Continuação da tabela detalhada da parcela explicada

	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3		Modelo 4	
<i>Gap</i> Total	0,0957	***	0,0240	***	0,1102	***	0,1102	***
Parcela explicada	-0,0603	***	0,0204		0,0172		0,0273	
Parcela inexplícada	0,1560	***	0,0247	***	0,0930	***	0,0829	**
Parcela explicada por:								
Setor de Atividade								
Serviços sociais			-0,0059		-0,0046		-0,0052	
Comércio e retalho			0,0181	***	0,0133	**	0,0082	
Outros serviços			-0,0057		-0,0029		-0,0023	
Indústria			-0,0116		-0,0083		-0,0075	
Outros CAE's			0,0001		0,0000		0,0001	
Profissão								
ISCO3					-0,0001		-0,0002	
ISCO4_fim					0,0389	***	0,0242	***
Chefia					0,0106	**	0,0083	*
Desencontro Horizontal								
Horizontal							0,0313	***

O. Tabela detalhada da parcela inexplícada

	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3		Modelo 4	
<i>Gap</i> Total	0,0957	***	0,0240	***	0,1102	***	0,1102	***
Parcela explicada	-0,0603	***	0,0204		0,0172		0,0273	
Parcela inexplícada	0,1560	***	0,0247	***	0,0930	***	0,0829	**
Parcela inexplícada por:								
Constante	0,8815	***	0,3717		0,1649		0,1417	
Mestrado e áreas								
Licenciatura 2	0,0112		0,0060		0,0036		0,0019	
Licenciatura 3	0,0034		0,0058		0,0034		0,0010	
Licenciatura 4	-0,0094		-0,0061		-0,0040		-0,0046	
Licenciatura 5	-0,0055		-0,0067		-0,0073		-0,0075	
Licenciatura 6	-0,0028		0,0013		0,0022		0,0008	
Licenciatura 7	0,0005		-0,0020		-0,0040		-0,0046	
Mestrado 1	0,0199		0,0152		0,0156		0,0120	
Mestrado 2	0,0225		0,0041		0,0158		0,0157	
Mestrado 3	0,0021		0,0074		0,0092		0,0070	
Mestrado 4	0,0068		0,0154	**	0,0159	**	0,0151	**
Mestrado 5	0,0030		-0,0004		0,0005		-0,0005	
Mestrado 6	0,0052		0,0038		0,0038		0,0042	
Mestrado 7	0,0050		0,0027		0,0034		0,0029	

O. Continuação da tabela detalhada da parcela inexplicada

	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3		Modelo 4	
Gap Total	0,0957	***	0,0240	***	0,1102	***	0,1102	***
Parcela explicada	-0,0603	***	0,0204		0,0172		0,0273	
Parcela inexplicada	0,1560	***	0,0247	***	0,0930	***	0,0829	**
Parcela inexplicada por:								
Variáveis de Controlo								
Inquérito	0,0559		0,1007		0,0899		0,0976	
Experiência	-0,4787		-0,5690	*	-0,3410		-0,2436	
Experiência ²	0,2410		0,3407	*	0,2050		0,1460	
20 Horas	-0,0134		-0,0046		-0,0095		-0,0089	
30 Horas	-0,0154		-0,0066		-0,0057		-0,0022	
50 Horas	0,0091		0,0065		0,0077		0,0077	
Regime tempo inteiro	0,0075		0,0654		0,0548		0,0470	
Percorso Escolar								
UA	-0,0215		-0,0472		-0,0402		-0,0412	
Média final curso	-0,5720	***	-0,2101		-0,1180		-0,0901	
Empresa								
Lisboa			-0,0117		-0,0056		-0,0052	
Coimbra			-0,0019		0,0012		0,0004	
Porto			-0,0029		-0,0010		-0,0031	
Aveiro			0,0094		0,0173		0,0135	
Antiguidade			0,1132		0,0934		0,0786	
Antiguidade ²			-0,0858		-0,0743		-0,0657	
Sector Público			-0,0006		0,0105		0,0101	
Microempresa			0,0041		0,0044		0,0067	
Pequena empresa			0,0123		0,0164		0,0185	
Média empresa			0,0092		0,0155		0,0230	
Setor de Atividade								
Serviços sociais			-0,0116		-0,0158		-0,0155	
Comércio e retalho			0,0038		0,0016		-0,0003	
Outros serviços			0,0001		-0,0021		-0,0020	
Indústria			-0,0089		-0,0079		-0,0084	
Outros CAE's			-0,0015		-0,0014		-0,0009	
Profissão								
ISCO3					-0,0163	*	-0,0141	
ISCO4_fim					0,0095		0,0060	
Chefia					-0,0184		-0,0127	
Desencontro Horizontal								
Horizontal							-0,0434	

Anexo X – Resultados da decomposição RIF c/ limitação de idade (salário hora – robustez)

P. Tabela detalhada da parcela explicada

	Percentil 10		Percentil 50		Percentil 90
<i>Gap</i> Total	0,2988	***	0,1174	***	-0,0054
Parcela explicada	0,0928	*	0,0045		0,0459 *
Parcela inexplícada	0,2060	***	0,1128	***	-0,0513
Parcela explicada por:					
Mestrado e áreas					
Licenciatura 2	0,0007		-0,0001		-0,0014
Licenciatura 3	0,0002		-0,0001		0,0005
Licenciatura 4	0,0001		0,0002		-0,0002
Licenciatura 5	-0,0026		0,0015		0,0010
Licenciatura 6	0,0003		-0,0022		0,0008
Licenciatura 7	0,0047		0,0001		0,0013
Mestrado 1	-0,0061		-0,0012		0,0021
Mestrado 2	-0,0138		-0,0019		0,0108
Mestrado 3	-0,0136		0,0004		0,0028
Mestrado 4	-0,0008		0,0001		-0,0013
Mestrado 5	0,0002		0,0001		0,0000
Mestrado 6	0,0002		0,0000		0,0032
Mestrado 7	-0,0036		0,0002		0,0011
Variáveis de Controlo					
Inquérito	-0,0170		-0,0083		0,0097
Experiência	0,0125		0,0247		0,0164
Experiência ²	-0,0107		-0,0190		-0,0160
20 Horas	-0,0150		-0,0455	***	-0,0469 **
30 Horas	-0,0037		-0,0041		-0,0029
50 Horas	0,0037		0,0003		-0,0007
Regime tempo inteiro	0,0395	**	0,0189	**	0,0168
Percorso Escolar					
UA	0,0141		0,0019		-0,0063
Média final curso	-0,0211		-0,0113		0,0043
Empresa					
Lisboa	-0,0098		0,0099	*	0,0043
Coimbra	0,0012		0,0001		-0,0024
Porto	0,0000		0,0000		0,0000
Aveiro	-0,0034		-0,0009		0,0012
Antiguidade	0,0021		0,0040		0,0030
Antiguidade ²	0,0029		-0,0025		-0,0015
Sector Público	-0,0207		-0,0076		-0,0013
Microempresa	0,0248	*	0,0094		0,0207 **
Pequena empresa	-0,0011		-0,0030		-0,0027
Média empresa	-0,0012		-0,0051		-0,0035

P. Continuação da tabela detalhada da parcela explicada

	Percentil 10		Percentil 50		Percentil 90
Gap Total	0,2988	***	0,1174	***	-0,0054
Parcela explicada	0,0928	*	0,0045		0,0459 *
Parcela inexplicada	0,2060	***	0,1128	***	-0,0513
Parcela explicada por:					
Setor de Atividade					
Serviços sociais	0,0139		-0,0021		0,0211
Comércio e retalho	0,0114		0,0044		0,0066
Outros serviços	-0,0053		-0,0007		-0,0030
Indústria	-0,0016		-0,0096		-0,0101
Outros CAE's	-0,0003		-0,0004		-0,0002
Profissão					
ISCO3	0,0000		-0,0006		0,0003
ISCO4_fim	0,0516	**	0,0284	***	0,0018
Chefia	0,0141		0,0053		0,0059
Desencontro Horizontal					
Horizontal	0,0460	**	0,0211	**	0,0105

Q. Tabela detalhada da parcela inexplicada

	Percentil 10		Percentil 50		Percentil 90
Gap Total	0,2988	***	0,1174	***	-0,0054
Parcela explicada	0,0928	*	0,0045		0,0459 *
Parcela inexplicada	0,2060	***	0,1128	***	-0,0513
Parcela inexplicada por:					
Constante	0,3657		0,4340		0,7236
Mestrado e áreas					
Licenciatura 2	0,0208		-0,0029		0,0138
Licenciatura 3	0,0014		-0,0001		-0,0007
Licenciatura 4	-0,0131		0,0021		-0,0095
Licenciatura 5	-0,0148		-0,0026		-0,0070
Licenciatura 6	-0,0004		0,0034		0,0031
Licenciatura 7	-0,0319	*	0,0029		-0,0039
Mestrado 1	0,0416		0,0176		0,0019
Mestrado 2	0,0739	*	0,0364		-0,0040
Mestrado 3	0,0258		0,0068		-0,0002
Mestrado 4	0,0265	*	0,0212	**	0,0126
Mestrado 5	0,0045		0,0028		-0,0080
Mestrado 6	0,0076		0,0088		0,0019
Mestrado 7	0,0200		0,0060		0,0080

Q. Continuação da tabela detalhada da parcela inexplicada

	Percentil 10	Percentil 50	Percentil 90
Gap Total	0,2988 ***	0,1174 ***	-0,0054
Parcela explicada	0,0928 *	0,0045	0,0459 *
Parcela inexplicada	0,2060 ***	0,1128 ***	-0,0513
Parcela inexplicada por:			
Variáveis de Controlo			
Inquérito	0,1246	0,1116	0,0214
Experiência	-0,4825	-0,2156	-0,3872
Experiência ²	0,3121	0,0815	0,2953
20 Horas	-0,0091	-0,0126	-0,0486
30 Horas	-0,0636	-0,0925 ***	0,0427
50 Horas	0,0108	-0,0102	0,0134
Regime tempo inteiro	0,0298	0,0571	-0,1716
Percorso Escolar			
UA	-0,1355	-0,0717	-0,0354
Média final curso	-0,1221	-0,2321	-0,4080
Empresa			
Lisboa	0,0052	-0,0008	0,0027
Coimbra	-0,0186	0,0106 *	0,0041
Porto	-0,0180	0,0080	-0,0105
Aveiro	-0,0293	0,0410	0,0492
Antiguidade	0,0881	-0,0185	0,1025
Antiguidade ²	-0,0736	0,0140	-0,0861
Sector Público	-0,0058	0,0223	0,0189
Microempresa	0,0160	-0,0193	0,0186
Pequena empresa	0,0210	0,0019	0,0037
Média empresa	-0,0075	0,0126	0,0247
Setor de Atividade			
Serviços sociais	-0,0072	-0,0092	-0,0825
Comércio e retalho	0,0000	-0,0004	-0,0056
Outros serviços	-0,0159	0,0022	-0,0168
Indústria	-0,0370	-0,0149	0,0032
Outros CAE's	0,0029	-0,0019	-0,0036
Profissão			
ISCO3	-0,0208	-0,0196	-0,0070
ISCO4_fim	0,0244	0,0070	-0,0009
Chefia	-0,0331	-0,0018	0,0059
Desencontro Horizontal			
Horizontal	0,1231	-0,0722	-0,1254 *