



Universidade de Aveiro
2021

**JOANA RITA
MARTINS CORREIA**

**DIFERENÇAS SALARIAIS DE GÉNERO E A
SEGREGAÇÃO: O CASO DOS GRADUADOS E PÓS-
GRADUADOS**



Universidade de Aveiro
2021

**JOANA RITA
MARTINS CORREIA**

DIFERENÇAS SALARIAIS DE GÉNERO E A SEGREGAÇÃO: O CASO DOS GRADUADOS E PÓS- GRADUADOS

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 Doutor Hugo Figueiredo, Professor Auxiliar do Departamento de Economia, Gestão, Engenharia Industrial e Turismo da Universidade de Aveiro e sob coorientação científica da Doutora Mara Teresa da Silva Madaleno Professora Auxiliar do Departamento de Economia, Gestão, Engenharia Industrial e Turismo da Universidade de Aveiro.

This work was financed by national funds through FCT – Foundation for Science and Technology, I.P., within the project PTDC/CED-EDG/29726/2017.

FCT Fundação
para a Ciência
e a Tecnologia

“The future belongs to those who believe in the beauty of their dreams.”

Eleanor Roosevelt

o júri

presidente

Prof. Doutora Celeste Amorim Varum

professora associada convidada c/agregação do Departamento de Economia, Gestão, Engenharia Industrial e Turismo da Universidade de Aveiro

Prof. Doutora Carla Angélica da Silva Pinto de Sá

professora auxiliar da Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho

Prof. Doutor Hugo Casal Figueiredo

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

agradecimentos

Esta página não é grande o bastante para expressar a minha gratidão por todas as pessoas que me ampararam neste percurso, por isso, a todos os que ouviram incansavelmente os meus lamentos e me deram forças para continuar e nunca desistir todo o meu amor, porque sem vocês nada teria sido possível.

palavras-chave

Diferenças salariais de género, segregação de género, graduados, pós-graduados

resumo

Atualmente, disparidades salariais entre homens e mulheres continuam a existir em todos os países da União Europeia, com Portugal a apresentar um nível de disparidade salarial elevado. Nos últimos anos em Portugal as Mulheres têm vindo a participar em taxas superiores às dos Homens sobretudo em níveis de educação superior, mas apesar disto o gap salarial entre géneros não tem diminuído. Uma das razões apontadas para a continuação deste diferencial passa pela segregação ocupacional nos setores e profissões.

Esta pesquisa tem assim como objetivo fundamental avaliar e entender as diferenças salariais e tentar perceber se a segregação de género, no caso dos graduados e pós-graduados impacta este gap. Para isso utilizamos dados retirados do Inquérito ao Emprego de 2016 a 2020. Foi utilizado o índice de dissimilaridade de maneira a calcular a segregação e o Modelo OLS e de Oaxaca-Blinder de modo a calcular as fontes das diferenças salariais. Os nossos resultados demonstram que ainda existe segregação em Portugal quer por profissão (34,17%) quer por setor (33,38%), esta segregação é superior para níveis mais altos de escolaridade – nomeadamente entre Mestres.

Os resultados demonstraram ainda a existência de um gap salarial para todos os níveis de educação. Este gap é superior com um Mestrado (11,59 pp).

Concluimos que em Portugal para o período de tempo estudado existem diferenças salariais e que a segregação de género tem influência nestas, especialmente para níveis de educação superior.

keywords

Gender pay gap, gender segregation, graduates, post-graduates

abstract

Currently, pay gaps between men and women continue to exist in all the European Union countries, with Portugal showing a high level of pay differential. In recent years in Portugal women have been participating at a greater rate than men, especially in higher education levels, but in despite this the wage gap between genders has not decreased. One of the reasons pointed out for the continuity of this differential is occupational segregation in sectors and professions.

The purpose of this research is therefore to assess and understand the wage gap and to try to understand whether gender segregation, in the case of graduates and postgraduates, influences this gap. For this purpose, we used data from the *Inquérito ao Emprego* from 2016 to 2020. We used the dissimilarity index to calculate segregation and the OLS and Oaxaca-Blinder models to calculate the sources of the wage gap. Our results show that segregation still exists in Portugal, both by profession (34.17%) and by sector (33.38%), and that segregation is superior for higher levels of education - namely among Masters. The results also showed the existence of a wage gap for all levels of education. This gap is higher with a master's degree (11.59 pp).

We conclude that in Portugal for the studied period there is a gender pay gap and that gender segregation has an influence on these differences, especially for higher education levels.

Índice

Índice Figuras	ii
Índice Tabelas.....	iii
Índice Anexos	iv
Lista Acrónimos	v
Capítulo 1 - Introdução.....	1
Capítulo 2 – Diferenças salariais e Segregação Ocupacional.....	3
2.1 Introdução.....	3
2.2 Diferenças salariais ao longo dos anos.....	3
2.3 Razões que levavam à existência de diferenças salariais no passado.....	5
2.4 Razões atuais que potenciam as diferenças salariais de género	5
2.5 Segregação de género	9
2.6 Discriminação.....	12
2.7 Diferenças salariais entre graduados	13
2.8 Conclusão	16
Capítulo 3 - Objetivos de Investigação e Dados.....	19
Capítulo 4 - Metodologia.....	29
4.1 Diferenças salariais por género.....	29
4.2 A segregação ocupacional	38
Capítulo 5 - Resultados Empíricos	47
5.1 Diferenças salariais por género - OLS.....	47
5.2 Diferenças salariais por género – Oaxaca-Blinder	53
Capítulo 6 – Conclusões.....	65
Referências	69
Anexos.....	75

Índice Figuras

Figura 1 - Evolução do salário hora por ano e género.....	29
Figura 2 - Salário hora por nível de escolaridade.....	30
Figura 3 - Evolução dos rácios por ano e nível de escolaridade.....	31
Figura 4 - Percentagem de género por área de educação e formação.....	38
Figura 5 - Distribuição por género de CAE.....	39
Figura 6 - Média de salários hora por género e CAE.....	40
Figura 7 - Rácios salariais por CAE.....	40
Figura 8 - Distribuição por género de CPP.....	41
Figura 9 - Posições de supervisão por género e CAE.....	42
Figura 10 - Posições de supervisão por género e CPP.....	42
Figura 11 - Diferença total, explicada e inexplicada por anos.....	53
Figura 12 - Diferenças totais, explicadas e inexplicadas para Bacharelato e Lic. Pós-Bolonha.....	54
Figura 13 - Diferenças totais, explicadas e inexplicadas para Lic. Pré-Bolonha.....	54
Figura 14 - Diferenças totais, explicadas e inexplicadas para Mestrado.....	55
Figura 15 - Parte Explicada Agregada - Bacharelato e Licenciatura Pós-Bolonha.....	59
Figura 16 - Parte Explicada Agregada - Licenciatura Pré-Bolonha.....	59
Figura 17 - Parte Explicada Agregada - Mestrado.....	60
Figura 18 - Parte Explicada Modelo 4 por níveis de Escolaridade.....	61

Índice Tabelas

Tabela 1 - Diferenças salariais ao longo das décadas.....	4
Tabela 2 - Observações por género e ano.....	19
Tabela 3 - Idades médias por nível de escolaridade.....	20
Tabela 4 - Observações por género e regime de trabalho.....	20
Tabela 5 - Observações por género e nível de escolaridade.....	21
Tabela 6 - Observações por género, escolaridade e estado civil.....	22
Tabela 7 - Observações por género, escolaridade e NUTS2.....	23
Tabela 8 - Observações de Antiguidade na empresa.....	23
Tabela 9 - Posições de supervisão por género.....	23
Tabela 10 - Observações por género e tamanho da empresa.....	24
Tabela 11 - Observações por género, escolaridade e CNAEF.....	24
Tabela 12 - Observações por género, escolaridade e CAE.....	25
Tabela 13 - Observações por género, escolaridade e CPP.....	26
Tabela 14 - Observações por género, escolaridade e tipo de contrato.....	27
Tabela 15 - Salário hora por nível de escolaridade e género.....	29
Tabela 16 - Rácios salariais.....	30
Tabela 17 - Estatística descritiva dos salários hora.....	32
Tabela 18 - Divisão do método OLS por modelos.....	35
Tabela 19 - Alguns autores que utilizaram o método OLS.....	36
Tabela 20 – Modelo de decomposição.....	37
Tabela 21 - Posições de supervisão por género e nível de escolaridade.....	41
Tabela 22 - Alguns autores que utilizaram o índice de dissemelhança.....	43
Tabela 23 - Índice de dissemelhança CPP.....	44
Tabela 24 - Índice de dissemelhança CAE.....	44
Tabela 25 - Índice de dissemelhança CPP por CNAEF.....	45
Tabela 26 - Índice de dissemelhança CPP por CAE.....	46
Tabela 27 - Resultados da estimação OLS do modelo 4.....	49
Tabela 28 - Parte Inexplicada Agregada do Modelo 1.....	56
Tabela 29 - Parte Inexplicada Agregada do Modelo 2.....	56
Tabela 30 - Parte Inexplicada Agregada do Modelo 3.....	57
Tabela 31 - Parte Inexplicada Agregada do Modelo 4.....	57
Tabela 32 - Percentagens de Parte Explicada e Inexplicada Modelo 1.....	61
Tabela 33 - Percentagens de Parte Explicada e Inexplicada Modelo 2.....	62
Tabela 34 - Percentagens de Parte Explicada e Inexplicada Modelo 3.....	62
Tabela 35 - Percentagens de Parte Explicada e Inexplicada Modelo 4.....	63

Índice Anexos

Tabela A.1 – Áreas de educação e formação.....	75
Tabela A.2 – Classificação das Atividades Económicas.....	76
Tabela A.3 – Classificação Portuguesa das Profissões.....	77
Tabela A.4 – Resumo das Variáveis Utilizadas	78
Tabela A.5 – Estatística Descritiva.....	79
Tabela A.6 – Resultados da estimação de OLS Modelo 1	82
Tabela A.7 – VIFs da estimação do Modelo 1	83
Tabela A.8 – Resultados da estimação de OLS Modelo 2	84
Tabela A.9 – VIFs da estimação do Modelo 2	86
Tabela A.10 – Resultados da estimação de OLS Modelo 3	87
Tabela A.11 – VIFs da estimação do Modelo 3	90
Tabela A.12 – VIFs da estimação do Modelo 4	92
Tabela A.13 – Resultados da Decomposição Oaxaca-Blinder -Modelo 1	94
Tabela A.14 – Resultados da Decomposição Oaxaca-Blinder -Modelo 2	96
Tabela A.15 – Resultados da Decomposição Oaxaca-Blinder -Modelo 3	99
Tabela A.16 – Resultados da Decomposição Oaxaca-Blinder -Modelo 4	104

Lista Acrónimos

CAE – Classificação das Atividades Económicas

CNAEF – Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação

CPP – Classificação Portuguesa das Profissões

CTEM – Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática

NUTS – Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos

OLS – *Ordinary Least Squares*

VIF – Fator de Inflação de Variância

RIF – *Recentered Influence Functions*

Capítulo 1 - Introdução

Diferenças salariais de género e segregação no mercado de trabalho são temas largamente analisados atualmente. Porém, e apesar de nos últimos anos se terem obtido alguns avanços nestas matérias em termos de igualdade, a verdade é que em Portugal os salários médios das mulheres continuam a ser inferiores ao dos homens (CITE, 2018).

No final dos anos 90 em Portugal as Mulheres tornaram-se a maioria no ensino superior e começaram a ingressar em profissões denominadas masculinas (Amâncio & Santos, 2021). Apesar disto o Gap Salarial continua a existir em Portugal.

As causas para a existência de diferenças salarias são numerosas, podendo deverem-se a fatores sociais, culturais, escolhas nas áreas de formação e ocupação, setores de atividade entre outros. A segregação no mercado de trabalho é uma das razões da continuação destas diferenças salarias, visto que os setores de atividade que possuem maior taxa de trabalhadoras femininas, tendem a ter salários mais baixos em comparação com os setores mais masculinos (CITE, 2018). Esta segregação é por sua vez a consequência de alguns fatores culturais enraizados na sociedade.

De acordo com a CITE (2018), em 2016 em Portugal, existia uma diferença salarial entre géneros de 58 dias de trabalho, ou seja, enquanto que os trabalhadores masculinos continuavam a ser remunerados até ao final do ano, era como se as trabalhadoras femininas deixassem de ser recompensadas no dia 4 de Novembro. Além disso, chegaram ainda à conclusão que para níveis de educação mais elevados, as diferenças salarias tendiam a ser mais elevadas do que para níveis de educação mais baixos.

Desta maneira, com este estudo pretendemos medir a evolução que aconteceu desde 2016, especialmente no caso dos graduados e pós-graduados, de maneira a perceber se a existência de um diploma influencia as diferenças salarias e a segregação ocupacional. Para isso vamos proceder à realização de decomposições usando o Modelo OLS e o Modelo de Oaxaca-Blinder para perceber as diferenças salariais em Portugal e vamos ainda utilizar o Método da Dissemelhança para o cálculo da segregação em Portugal.

Vamos utilizar a base de dados do inquérito ao emprego e temos como objetivo responder a certas questões que nos possam indicar o estado da igualdade salarial e da segregação em Portugal nestes últimos anos. Pretendemos perceber se continuam a existir diferenças salarias para níveis de educação Superior em Portugal, e se essas diferenças são iguais para todos os níveis ou se em níveis superiores estas diferenças comportam-se de forma

diferente, ou seja, queremos perceber se ter um diploma em Portugal irá ajudar a diminuir estas diferenças salariais e esta segregação.

Com este fim em mente, vamos investigar os motivos possíveis para a existência das diferenças salariais e segregação no mercado de trabalho, através da análise de um conjunto quer de características pessoais como idade, género e estado civil, quer características relacionadas com o setor de atividade, a empresa, o emprego e a área de formação.

A nossa população de estudo são apenas pessoas com níveis de educação superior de maneira a conseguirmos perceber a importância de um diploma, e com idades até aos 35 anos para podermos avaliar o percurso inicial da carreira (entre 0 até 13 anos depois de terminarem o ensino superior). Como a base de dados utilizada possui informações sobre a escolha das áreas de formação e educação e do setor de atividade, conseguiremos mensurar a segregação, e se existem atualmente áreas de estudo e de atividade consideradas femininas ou masculinas.

O restante do nosso estudo encontra-se organizado da seguinte forma. No Capítulo 2 debruçar-nos-emos um pouco sobre a literatura existente sobre as diferenças salariais de género e a segregação de género. No Capítulo 3 falaremos sobre os nossos dados e objetivos de investigação, detalhando as variáveis que iremos utilizar e a população-alvo deste estudo. O Capítulo 4 será preenchido pelos modelos econométricos utilizados neste estudo. No Capítulo 5 procederemos à discussão dos nossos resultados, e por fim no Capítulo 6 apresentaremos as conclusões, as limitações deste estudo e algumas sugestões para futuros trabalhos a serem desenvolvidos.

Capítulo 2 – Diferenças salariais e Segregação Ocupacional

2.1 Introdução

Diferenças salariais de género referem-se às diferenças existentes no valor recebido entre uma mulher e um homem, e podem ser calculadas de diversas maneiras. A partir da literatura e deste cálculo, podemos perceber que em média as mulheres tendem a ganhar menos (Gould et al., 2016).

Não só continuam a existir diferenças salariais por género como também segregação ocupacional. A segregação pode ser horizontal, com mulheres e homens a estarem concentrados em diferentes setores, indústrias e profissões, ou vertical, com a existência de disparidades de género em cargos com estatutos, responsabilidades de gestão ou potencial de promoção (Das & Kotikula, 2018). Esta disparidade salarial acontece na realização de um mesmo trabalho, sendo estas diferenças superiores em trabalhos de topo. As mulheres continuam a ganhar consideravelmente menos que os homens, em média, e a convergência de salários que tinha começado no final da década de 1970 diminuiu nos anos 90 (Blau & Kahn, 2007).

De acordo com ITUC (2018), por todo o mundo as mulheres ganham menos em média do que os homens. Em 2017 esta diferença salarial situava-se em média nos 23%. As mulheres ganhavam 77 cêntimos por cada dólar que os homens ganhavam. Apesar de todos os avanços que as mulheres conseguiram atingir, as diferenças salariais entre género são persistentes não tendo havido praticamente nenhuma mudança nos últimos 15 anos.

2.2 Diferenças salariais ao longo dos anos

Ao longo dos anos, através de pesquisas realizadas, vários autores chegaram à conclusão de que existe discriminação por géneros, sendo as mulheres as mais afetadas principalmente no que diz respeito a diferenças salariais.

Essa discriminação, ao longo das décadas está sintetizada na Tabela 1.

Tabela 1 - Diferenças salariais ao longo das décadas

AUTORES	DIFERENÇAS SALARIAIS AO LONGO DAS DÉCADAS
(Niemi, 1979)	Relatou a existência de diferenças salariais de género; Principal fonte da disparidade: segregação no mercado de trabalho que concentrava as mulheres em empregos de baixa remuneração.
(Hollenbeck et al., 1987)	Década seguinte, persistência das disparidades; Fonte : perceções estereotipadas de longa data por parte dos empregadores em relação às candidatas femininas.
(Marini, 1989)	Ainda nos anos 80, nos EUA, mulheres e homens ganhavam em taxas bem diferentes; salário das mulheres com 16 anos ou mais, por hora, de apenas cerca de 70% da taxa de salário dos homens.
(Langford, 1995)	Década seguinte; Fonte : 40 a 50% da diferença salarial de género deve-se às escolhas das mulheres em relação ao capital humano, demografia e à situação de trabalho; 50 a 60% deve-se à discriminação por parte do empregador;
(Olsen & Sexton, 1996)	As formações no local de trabalho influenciam negativamente as diferenças salariais de género, pois as mulheres acumulavam menos formações; Fonte : as políticas de promoção e de formações das empresas.
(Marini & Fan, 1997)	Início das carreiras as mulheres ganhavam apenas 84 cêntimos por cada dólar que os homens recebiam; Fonte : A colocação ocupacional no início da carreira. Mercado de trabalho altamente segregado por género com as mulheres a serem encaminhadas para empregos considerados femininos que acabavam por pagar menos. (EUA)
(Robinson, 1998)	Mulheres ganhavam salários médios mais baixos do que os homens, na maioria dos países para os quais o OEI fornecia dados. (OEI- inquérito sobre os ganhos de Outubro)
(Blau & Kahn, 1999)	Final da década de 90; foi possível perceber que a desigualdade salarial tinha vindo a aumentar nos últimos anos, em muitos países industrializados.
(Russell et al., 2010)	Irlanda; Disparidade salarial de 8% no valor das horas de trabalho entre graduados femininos e masculinos; Fonte das disparidades : 1º: Retornos diferentes para o mesmo capital educacional para os graduados masculinos e femininos; 2º: Retornos diferentes para a experiência de emprego entre os géneros; 3º: Diferenças de género no campo de estudo e nas recompensas atribuídas a esse campo; 4º: Trabalhar num local dominado por mulheres, visto que este tinha uma influência negativa sobre os rendimentos dos dois géneros, mas afetava predominantemente mulheres; As qualificações mais altas encontradas em mulheres graduadas no setor privado não se traduzem em salários mais altos.
(Landmesser, 2020)	União Europeia; Discrepâncias de rendimento de género persistem por todos os 28 países estudados.

2.3 Razões que levavam à existência de diferenças salariais no passado

Conforme já visto, a partir do estudo de alguns autores, existem várias causas que levam à existência de disparidades salariais. Algumas dessas causas são as qualificações escolares, o setor de atividade, a empresa onde trabalham e também as próprias políticas dos países. Porém uma grande parte deste diferencial não pode ser imputado a critérios objetivos, sendo assim um reflexo das desigualdades que permanecem no mercado em relação às mulheres (CITE, 2017).

Segundo Plantenga e Remery (2006) tradicionalmente, as diferenças salariais de gênero eram justificadas por diferenças nas características pessoais como educação e experiência. Porém, com a evolução da situação educacional para as mulheres, esta diferença em capital humano foi diminuindo.

A partir da década de 1970 as mulheres começaram a alcançar, e mesmo a ultrapassar os homens em termos de taxas de graduação na faculdade e em programas doutorais, contudo, apesar desta ascensão das mulheres na área educacional, as diferenças salariais entre gêneros não foram eliminadas (Buchmann & DiPrete, 2013).

Um estudo mais recente de Blau e Kahn (2017), relativamente às qualificações escolares, veio comprovar os achados de Plantenga e Remery (2006) e de Buchmann e DiPrete (2013), afirmando que nos últimos anos as mulheres têm vindo a aumentar o seu nível de educação e que desta forma o fator capital humano (educação, experiência), convergiu entre homens e mulheres. Esta convergência acabou por desempenhar um papel importante na redução das diferenças salariais de gênero, mas não as eliminou. Apesar disso e segundo o autor a verdade é que este fator (capital humano) explica relativamente pouco a diferença salarial existente. As razões apontadas por Plantenga e Remery (2006), para a continuação desta diferença salarial baseiam-se principalmente na segregação ocupacional.

2.4 Razões atuais que potenciam as diferenças salariais de gênero

Hoje em dia, como as mulheres começaram a investir mais no seu capital humano as razões apontadas para a continuação da existência de disparidade salarial entre gêneros são outras, tais como a segregação ocupacional de gênero, as horas de trabalho realizado, a existência de um *Glass Ceiling*, a maternidade, a divisão do trabalho em casa e a parte não explicada que acaba por ser simplesmente discriminação por gênero.

No geral o trabalho feminino é sempre menos valorizado, com as profissões tradicionalmente femininas a receberem um salário mais baixo do que as profissões

tradicionalmente masculinas. Além disto as mulheres estão dramaticamente sub-representadas em cargos de gestão, ocupando principalmente níveis inferiores dentro das empresas. Em todo o mundo as mulheres continuam a assumir a principal responsabilidade pelas tarefas familiares realizando 75% de todo o trabalho de cuidados não remunerados e gastando 2,5 vezes mais tempo que os homens nessas tarefas de cuidados. O fator que contribui maioritariamente para esta disparidade salarial de género em muitos países é pura e simplesmente a discriminação por género. Esta discriminação pode ser direta, ou seja, pagam explicitamente menos a um empregado pelo seu género, ou indireta, existindo um preconceito inconsciente (ITUC, 2018).

2.4.1 Horas trabalhadas

As horas trabalhadas influenciam a disparidade salarial. Segundo Leuze e Strauß (2016), empregos part-time e teletrabalho são características muito mais proeminentes em empregos dominados por mulheres, enquanto que horas extra e trabalho noturno são características comuns a empregos dominados por homens.

As ocupações dominadas por mulheres pagam assim menos, visto que os empregadores tendem a dar mais importância a pessoas que estão sempre disponíveis para trabalhar acabando assim por penalizar os trabalhadores em part-time.

A escolha de part-time e teletrabalho não é necessariamente uma escolha individual, mas sim uma característica institucional, derivada da pressão informal dos colegas e das normas culturais existentes relativamente à divisão de trabalho uma vez que as mulheres continuam a ser vistas como responsáveis por cuidar dos filhos e das tarefas domésticas.

2.4.2 Divisão do trabalho em casa

Parte da diferença salarial existente ainda está ligada à divisão do trabalho familiar em casa, visto que as mulheres continuam a ser as principais responsáveis pelas tarefas domésticas (Blau & Kahn, 2007).

Segundo Shelton e Firestone (1988), as mulheres empregadas gastavam mais de 10 horas por semana em tarefas domésticas e cuidados infantis do que os homens empregados.

Em Portugal, em média, os homens que trabalham empregam 9 horas por semana na realização de trabalhos domésticos e de cuidados enquanto que as mulheres dedicam 22 horas do seu tempo (Comissão Europeia, 2017). Um estudo mais recente de Amâncio e Santos (2021), veio corroborar estes dados, visto que quando compararam um casal

português perceberam que em média as Mulheres Portuguesas dedicam duas vezes mais horas por semana em trabalho doméstico do que os Homens.

Segundo Das e Kotikula (2018), as normas de género existentes sobre a divisão das responsabilidades domésticas fazem com que as mulheres se autocoloquem em empregos e profissões que permitam flexibilidade temporal, ou que desenvolvam competências gerais que sejam mais transferíveis para outras empresas se desistirem no momento do parto, acabando assim estas por terem menos capital humano e menos horas trabalhadas levando assim à obtenção de salários mais baixos.

2.4.3 Maternidade

A maternidade é um dos fatores que provoca desvantagens competitivas para as mulheres, chegando mesmo a reduzir as hipóteses de emprego.

Segundo Costa Dias et al. (2020), uma investigação feita no Reino Unido revelou que o tempo passado a trabalhar depois do nascimento de uma criança é um fator importante para as disparidades salariais de género, visto que afetam a experiência de mercado de trabalho acumulada. De acordo com os autores, os resultados demonstram que essa diferença na experiência acumulada pode explicar até dois terços das diferenças salariais 20 anos após o parto.

Um estudo realizado na Dinamarca por Kleven et al. (2019) definiu penalidade infantil como a percentagem em que as mulheres acabam por ficar para trás em relação aos homens em termos de carreira devido a crianças. Esta penalidade é de quase 20% a longo prazo. Estes resultados estão em concordância com os de Kelley et al. (2019), que chegou à conclusão que existe uma pena de maternidade, que diz respeito a uma perda de capital humano quando as mulheres se tornam mães e têm de tirar tempo do seu trabalho e dividir a atenção entre a sua casa e filho, o que faz com que tomem decisões que eventualmente podem prejudicar a sua carreira. Existe assim a necessidade de criação de políticas públicas para a maternidade. Essas políticas têm de ser desenhadas com muito cuidado, de maneira a que não acabem por se tornar num facilitador para as diferenças salarias, visto que quando as políticas são muito generosas com a maternidade e permitem ausências no mercado de trabalho, podem levar a que empregadores baixem os salários e retenham as perspectivas de carreiras das trabalhadoras aquando da sua volta (Christofides et al., 2013).

2.4.4 *Glass Ceiling*

Além dos salários serem mais díspares no topo, a percentagem de mulheres que ocupam lugares no nível mais elevado da hierarquia no mercado de trabalho é muito pequena, continuando assim sub-representadas nos cargos com maior distribuição de rendimentos. Esta sub-representação foi amplamente documentada em setores de economia, finanças e negócios (Bertrand, 2018).

Esta sub-representação foi também documentada no meio editorial. Um estudo conduzido por Gelardi e Gozzi (2021), sobre a representação de género no seio dos editores das revistas da Associação Europeia de Medicina Nuclear revelou que os editores chefe são todos homens.

Esse fenómeno é chamado de *Glass Ceiling* (tetos de vidro), que é uma metáfora utilizada para representar uma barreira invisível que impede um determinado grupo demográfico de ultrapassar um certo nível, numa certa hierarquia, sendo esse grupo demográfico mais comumente mulheres em níveis de topo. Ao longo dos anos, este fenómeno foi bem documentado na literatura, com vários autores a afirmarem a existência de um *Glass Ceiling* como Arulampalam et al. (2007) e Christofides et al. (2013). Segundo Krøtel et al. (2019), mesmo quando as mulheres detêm a maioria dos cargos em gestão existe um *Glass Ceiling*, com as mulheres a sofrerem com a segregação de género em cargos de gestão superior.

Em Portugal, de acordo com Centeno e Pereira (2005), para salários mais elevados os retornos salariais são maiores para os homens, sendo este fenómeno mais marcado nos escalões mais altos de remuneração, o que aponta para a existência de um *Glass Ceiling* na progressão salarial das mulheres nas funções de administração pública.

Outro estudo em Portugal feito por Duarte et al. (2010), veio demonstrar a continuação da existência de um *Glass Ceiling*, com as mulheres a serem sub-representadas em empregos com salários mais altos e a estarem altamente representadas em profissões de escritório que tem salários mais baixos, sendo esta para o autor uma das razões da existência do *Glass Ceiling*.

Uma investigação feita por Cantante (2014), revelou que entre os 10% mais bem pagos em Portugal, o número de homens é 39 pontos percentuais superior ao das mulheres. No grupo de 1% mais bem pagos os homens já representam mais de 80% desse percentil e finalmente nos grupos de 0,1% e 0,01% do topo mais bem pagos os homens ultrapassam os 90%. Podemos assim concluir que a maioria dos trabalhadores mais bem pagos em Portugal são homens, sendo o topo da hierarquia predominantemente masculino. Ser

homem é assim em Portugal um atributo fundamental para ser diretor dos diretores. Os resultados deste estudo demonstraram também que os limites inferiores do topo da distribuição são mais propícios a uma gradual feminização enquanto os lugares superiores do topo assumiram uma fortaleza masculina que impede a entrada de mulheres, agravando assim as desigualdades de género. No espaço de duas décadas presenciou-se um aumento da participação feminina no mercado de trabalho e uma maior feminização do topo da distribuição dos ganhos salariais.

Contudo, esta evidência não conseguiu evitar a continuação de profundas desigualdades de género no acesso aos grupos mais bem pagos da população trabalhadora.

Segundo Bertrand (2018), apesar de décadas de progresso as mulheres continuam a estar sub-representadas na parte superior da distribuição de rendimentos. Segundo a autora, se partirmos do pressuposto de que o talento inato está igualmente distribuído entre géneros, então é de esperar que se as mulheres tivessem as mesmas oportunidades que os homens de chegar ao topo da distribuição dos rendimentos, que os resultados económicos alcançados seriam superiores.

2.5 Segregação de género

A segregação de género é uma das razões mais importantes para as disparidades salariais. Segundo Brynin e Perales (2015), a segregação é uma característica duradoura do mercado de trabalho, e a remuneração auferida em ocupações dominadas por mulheres continua mais baixa do que a recebida em ocupações dominadas por homens.

De acordo com Schimanski et al. (2018), quer a segregação ocupacional quer a segregação educacional, baseadas no género, tem permanecido constante ao longo dos tempos. Segundo os autores, esta segregação continua a existir apesar dos níveis de educação das Mulheres terem superado os dos Homens.

A segregação no emprego, que é a distribuição de forma desigual de trabalhadores femininos e masculinos entre e dentro dos tipos de emprego, é uma das razões centrais para as disparidades de género no trabalho e salariais em todo o mundo (Das & Kotikula, 2018).

**Fatores que conduzem à segregação no emprego segundo Das e Kotikula
(2018)**

- Normas e crenças locais;
- Escolha do campo de estudo (homens especializam-se mais em campos CTEM);
- Disparidade existente no acesso a capital e bens (que implica que as mulheres por terem acesso mais limitado a rendimentos não conseguem investir o suficiente para se tornarem empreendedoras);
- Alocação de tempo no agregado familiar (contribui para a segregação no emprego pois as mulheres autocolocam-se em empregos mais flexíveis);
- Segurança e mobilidade (o medo de assédio pode impedir as mulheres de entrarem em setores dominados por homens, que tendem a ter salários mais altos);
- Recrutamento, seleção e contratação (as ofertas de emprego muitas das vezes afastam candidatas femininas, pois incluem palavras masculinas de tal maneira que as mulheres pensam que não pertencem);
- Avaliação e promoções (mulheres e homens são recompensados de formas diferentes, de maneira que a percentagem de mulheres em posições altas continua muito pequena);
- Cultura do local de trabalho (que vai de encontro ao fator segurança e mobilidade).

Além deste tipo de Segregação, Ochsenfeld (2014) afirmou que a segregação horizontal de género no ensino superior é um dos principais fatores para a desigualdade de género no mercado de trabalho. De acordo com Piazzalunga (2018), na Itália, apesar de mais mulheres que homens terem um diploma universitário, as mulheres continuam em desvantagem nas áreas de estudo com maior intensidade matemática, como física, informática e engenharia que são as que possuem salários mais elevados.

Uma pesquisa conduzida nos Estados Unidos da América por Gradín (2020), demonstrou que a segregação de género, hoje em dia, ainda é considerável, e que as mulheres continuam maioritariamente representadas em empregos com salários mais baixos.

Um estudo feito por Gedikli (2019) na Turquia demonstrou que a segregação ocupacional de género era elevada e que atuava contra as mulheres, no sentido que estas eram mais

propícias a serem empregadas em ocupações que pagavam menos e que se encontravam mais em baixo na estrutura hierárquica da empresa, enquanto os Homens tinham vantagens tanto em termos de salários como de posição hierárquica. Segundo Aleks et al. (2021), a percentagem de Mulheres em posições de chefia em sindicatos é muito baixa, sendo as funcionárias femininas alvo de uma desigualdade salarial considerável.

Os autores Van Den Brink et al. (2006), demonstraram que na Holanda apenas 9% dos professores catedráticos eram mulheres, um número que estava a aumentar lentamente. Nas universidades públicas portuguesas os homens estão mais representados em todos os escalões académicos, e as diferenças são ainda mais acentuadas nos escalões de topo, com as mulheres a representarem apenas 22% do total do número dos professores titulares (Carvalho & Santiago, 2010).

Segundo Joy (2016), as mulheres têm uma probabilidade maior de se formarem em áreas de educação e saúde enquanto que os homens têm mais probabilidade de se formarem em negócios ou engenharia. As diferenças de género nas outras áreas são menores.

Uma análise feita na Alemanha veio de encontro aos achados de Joy (2016), demonstrando que existe segregação e que as tarefas denominadas femininas tais como ensino, cuidados e assistência são encontradas com mais frequência em empregos dominados por mulheres, enquanto que tarefas associadas a homens tais como computação, construção e desenvolvimento são encontradas em empregos dominados por homens (Leuze & Strauß, 2016).

Segundo Ochsenfeld (2014), esta segregação deve-se ao facto de que os homens interiorizam desde cedo que são os provedores da casa e agem em concordância com isso ao escolherem o seu campo de estudo, consequentemente escolhem áreas como engenharia que pagam salários mais altos. Pelo contrário, as mulheres tendem a escolher áreas como pedagogia e filologia pois são mais compatíveis com a ideia tradicionalmente feminina de dona de casa.

De acordo com Bartual-Figueras et al. (2019), as áreas de estudo voltadas para atividades científicas, tecnológicas e produtivas como matemática, engenharia, arquitetura e negócios são as que têm os maiores salários médios, enquanto as áreas de educação e humanidades possuem os salários mais baixos. Os autores mostraram que existe segregação de género por área de estudo de tal forma que os campos de estudo podem ser distinguidos entre masculinos e femininos, sendo engenharia considerada masculina e educação feminina. As áreas de estudo que estão associadas aos setores masculinizados concentram os maiores salários enquanto os graus feminizados apresentam uma maior

percentagem de indivíduos nas camadas salariais mais baixas. As descobertas destes autores estão na mesma linha que as de Figueiredo (2020) que demonstrou que em certas profissões as mulheres encontram-se sub-representadas, como por exemplo nas áreas das ciências e engenharias. Desta forma a área de estudo escolhida no ensino superior acaba por se tornar também num fator de disparidade. As mulheres tendem a escolher áreas vocacionais fora do mundo CTEM, e como estas áreas têm retornos maiores, esta escolha acaba por se tornar num mecanismo que produz diferenças salariais de género.

Segundo EIGE (2017) esta segregação na educação leva, em parte, à existência de segregação no mercado de trabalho. Esta segregação de género no mercado de trabalho passa pela diferente distribuição em posições de liderança, pelas diferentes possibilidades de progressão na carreira e ainda pela diferente atribuição de rendimentos.

Algumas das razões mencionadas atrás tais como estereótipos de género e/ou também as diferenças de género entre o equilíbrio da vida profissional com a vida familiar, fomentam esta segregação de género no mercado. Desta maneira, o diferencial salarial existente entre géneros mantém-se devido às diferenças existentes na participação de Homens e Mulheres no mercado de trabalho. Estas diferenças vão desde a segregação ocupacional de género até uma segregação vertical entre os cargos superiores (EIGE, 2017).

Os autores Mavrikiou et al. (2020) demonstraram que a segregação por género e atividade económica persiste em todos os países europeus. Segundo os autores, esta segregação para a União Europeia como um todo é de cerca de 30%.

2.6 Discriminação

A razão final que fomenta disparidades salariais passa pela discriminação.

Devido aos estereótipos existentes Lubian e Untertrifaller (2013), concluíram que no geral os homens tendem a atribuir salários mais baixos a empregos que se acreditam serem realizados por mulheres, enquanto que as mulheres não atribuem salários diferentes entre géneros.

Isto vai de encontro às descobertas de Kiesler (1975), que afirmou que muitas das vezes certos grupos de pessoas são discriminados, baseando-se esta discriminação em informações passadas e presentes, associadas a esse conjunto de pessoas, o que faz com que os indivíduos esperem um desempenho inferior dos membros que fazem parte desse grupo. Este processo, que é considerado um preconceito cognitivo é chamado de “Preconceito Atuarial”, e explica em parte o porquê de existirem expectativas

relativamente baixas em relação a conquistas atingidas por mulheres, e o porquê da probabilidade de terem sucesso ser inferior à dos homens. Uma das razões que leva à existência deste preconceito, prende-se com o facto de que, na vida real, o género masculino tende a ser associado com as palavras sucesso, ambição e conquistas, em detrimento do género feminino.

2.7 Diferenças salariais entre graduados

As disparidades salariais de género são diferentes de acordo com as habilitações académicas e de acordo com o sítio onde se encontram na hierarquia da empresa. De acordo com Fan e Sturman (2019), cada vez mais mulheres têm graus mais elevados de educação o que levaria a crer que a diferença salarial de género para novos participantes no mercado diminuísse ou fosse eliminada, mas este não é o caso. Quer para licenciaturas, quer para mestrados, os salários masculinos eram maiores em todos os níveis.

Um estudo feito por Šnýdrová et al. (2018), numa universidade de Economia e Gestão sobre os estereótipos de género no ambiente de trabalho revelou que apesar do número de mulheres com formação académica universitária ter aumentado, a sua posição no mercado do trabalho continuava a ser diferente da dos Homens.

Segundo a CITE (2017), dados de Portugal de 2015 demonstraram que em níveis de ensino básico a remuneração base média mensal das mulheres era de 87,5% comparativamente com a remuneração média mensal dos homens, e em contrapartida, no grupo dos licenciados, a remuneração base média mensal das mulheres era de apenas 71,7% face à dos homens.

Nos Estados Unidos, ao nível da licenciatura, por cada dólar ganho por homens, as mulheres ganhavam 0,78 dólares e ao nível do mestrado por cada dólar ganho por homens as mulheres recebiam apenas 0,58 (Fan & Sturman, 2019). De acordo com Buchmann e DiPrete (2013), mesmo as mulheres com um diploma universitário ganham menos, sendo assim os seus retornos diferentes, apesar de investirem o mesmo que os homens. Além disto, os homens têm mais probabilidades de terem um emprego altamente qualificado e menos probabilidade de trabalharem em part-time (Cornell et al., 2020).

Imediatamente após a conclusão da Universidade, homens e mulheres que trabalham em tempo integral com um número de horas semelhantes por semana recebem salários diferentes, com os homens a ganharem mais que as mulheres em toda a distribuição salarial (Francesconi & Parey, 2018). Um estudo conduzido na Europa, por Lažetić (2020), veio corroborar estes dados, constatando que desde o início da carreira que os

homens graduados do ensino superior recebem salários mais altos. Mesmo nos setores em que as mulheres predominam elas sofrem uma penalidade no salário.

Apesar de os homens serem menos propícios a frequentarem a universidade, os homens que o fazem recebem rendimentos mais elevados que as mulheres com quem se formam, começando logo esta diferença no primeiro ano de trabalho. Um ano após a graduação, entre trabalhadores a tempo inteiro as mulheres ganhavam em média apenas 82% do que os homens ganhavam. Esta diferença não é apenas o resultado de escolhas diferentes de educação e trabalho, visto que mesmo quando as opções eram as mesmas as mulheres ganhavam apenas 93% do que os homens ganhavam, existindo assim um fosso de 7% inexplicável. Ainda apenas um ano após a graduação homens e mulheres que se especializaram no mesmo ramo ganhavam diferentes salários. As mulheres que se especializaram em negócios ganhavam pouco mais de 30 mil dólares enquanto os homens ganhavam um pouco mais de 45 mil dólares. As mulheres sofrem assim as consequências da diferença salarial desde o seu primeiro emprego até ao último (Corbett & Hill, 2012). Os salários médios dos homens com 3 a 5 anos após a graduação, são mais elevados que os das mulheres com 5 a 10 anos após a graduação. Por exemplo, um homem com cinco anos de pós-graduação, que ganha o rendimento mediano do seu género, recebe em média 28.800 libras esterlinas. Uma mulher com 10 anos de pós-graduação, que ganha o rendimento mediano do seu género, ganha em média 27.400 libras esterlinas, ou seja, menos 1.400 libras esterlinas. Da mesma forma, o rendimento mediano para homens com três anos de pós-graduação é de 25.600 libras esterlinas e para as mulheres com cinco anos de pós-graduação é de 25.200 libras esterlinas, existindo assim uma diferença de 400 libras esterlinas (Cornell et al., 2020).

Segundo Figueiredo (2020) existem dois fatores principais que explicam a existência de retornos diferentes em investimentos similares no ensino superior, sendo eles uma divisão díspar das tarefas familiares condicionando a capacidade de mulheres altamente qualificadas de acederem a cargos mais bem pagos e a discriminação na contratação e promoções atribuídas, devido a estereótipos enraizados de género que alimentam o problema.

Segundo Orazem et al. (2003), existem diferenças significativas no salário inicial esperado numa amostra de universitários que partilhavam a mesma localização e que tinham um escritório de colocação comum. Em média os graduados do sexo masculino tinham uma remuneração mais alta do que os do sexo feminino. O salário inicial esperado dos homens excedia o das mulheres em cerca de 7% e o salário inicial real em cerca de

11%. De acordo com os autores esta diferença foi atribuída à diferença do curso de graduação, com estas diferenças a favorecerem os homens.

Segundo Morgan (2008), existem grandes penalizações salariais para as mulheres ao nível da licenciatura em duas áreas principais: ciências sociais, história e humanidades, e administração de empresas, onde provas existentes sugerem que as mulheres são classificadas em empregos com salários mais baixos que os homens que têm uma formação semelhante. Não há razão para acreditar que estas diferenças sejam reduzidas ao longo da carreira profissional, pelo contrário, as evidências sugerem que as desvantagens vão apenas aumentando com o tempo. Desta maneira, o campo de estudo que é uma escolha pessoal vai influenciar a distribuição de benefícios relacionados com o trabalho entre graduados (García-Aracil, 2008).

Além da segregação educacional ser uma razão para as disparidades salariais de género, de acordo com EIGE (2017), mesmo as Mulheres que escolhem áreas de estudo nas áreas CTEM têm mais dificuldades a entrar no mercado de trabalho, tendo mais complicações a conseguir um primeiro emprego na área do que os homens. Adicionalmente, e segundo os mesmos autores, cada segundo homem que possui educação superior nas áreas CTEM encontrou emprego na área, enquanto apenas a terceira mulher com o mesmo tipo de educação conseguiu.

Num estudo entre indivíduos com o mesmo curso, Bredtmann e Otten (2014) descobriram que num grupo homogéneo de graduados em administração e negócios da mesma universidade alemã existia uma diferença de género nos salários médios de entrada entre 6,4% e 7,2%, concluindo desta maneira que havia assim discriminação salarial por género no mercado. Já num estudo anterior conduzido por Bertrand et al. (2010), numa universidade dos Estados Unidos da América, os resultados demonstraram que imediatamente após a conclusão do mestrado em administração e negócios os dois géneros trabalhavam em norma o mesmo número de horas e tinham rendimentos idênticos, mas há medida que as carreiras progrediam a diferença de género nos ganhos anuais foi-se expandindo. Segundo os autores, algumas razões que podem ter levado a este diferencial passaram pela existência de uma modesta vantagem masculina na experiência pós-mestrado, pelas diferenças de género na interrupção da carreira combinadas com grandes perdas de ganhos associadas a essas interrupções e também devido às diferenças de género nas horas semanais trabalhadas desde a conclusão do mestrado. A presença de filhos está associada a menos experiência de trabalho acumulada,

a mais interrupções de carreira, a menos horas de trabalho e a quedas substanciais nos salários, apenas para as mulheres que possuem o mestrado, mas não para os homens.

Uma investigação levada a cabo nos Estados Unidos da América por Gradín (2020), concluiu que a segregação ocupacional está muito presente no país e que as mulheres tendem a estar muito representadas em ocupações que detêm baixas remunerações. Segundo o autor, a maior parte da segregação existe não devido às escolhas associadas à área de estudo universitária (segundo o autor apenas 10% da segregação pode ser atribuída a isto), mas sim devido a segregação encontrada nas diferentes ocupações com as mulheres a trabalharem em ocupações diferentes e menos remuneradas do que homens com as mesmas características.

Em suma, os homens licenciados parecem gozar de uma vantagem salarial na maioria das indústrias relativamente às mulheres licenciadas (Skinner, 2002), e a obtenção de um mestrado reduz as diferenças salariais, mas não as elimina (Montgomery & Powell, 2003).

2.8 Conclusão

Apesar de ao longo do anos, terem existido avanços no que diz respeito à integração das mulheres no mercado de trabalho e ao aumento da sua parcela na educação, estas continuam a sofrer discriminação no mercado do trabalho, e embora a sua dimensão esteja a diminuir, é pouco provável que seja eliminada em breve (Blau & Kahn, 2007).

Na ausência de sinais firmes que demonstrem a existência de diferenças em termos de competências, formação, experiência ou produtividade, pode-se concluir que a discriminação contra as mulheres está presente (Duarte et al., 2010). Existe uma diferença salarial por géneros bem documentada, e para os licenciados essa diferença começa imediatamente a partir da graduação, com os diplomados masculinos a ganharem em média mais do que as mulheres e a terem oportunidades melhores no que diz respeito a empregos altamente qualificados (Cornell et al., 2020).

Desde o início da carreira que os homens beneficiam do seu género. Segundo Vuorinen-Lampila (2016), os homens tem tido mais sucesso no mercado de trabalho independentemente de se terem licenciado em áreas de estudo consideradas dominadas por homens, dominadas por mulheres ou equilibradas em termos de género. Pelo contrário as mulheres têm tido menos sucesso independentemente do campo. Segundo este estudo feito na Finlândia, é muito importante para as mulheres ingressarem em educação superior, pois estas precisam de ter um diploma universitário para conseguirem alcançar resultados igualmente favoráveis aos homens em termos de emprego.

Um estudo realizado por Kovac et al. (2018) na Eslováquia, demonstrou que no setor das tecnologias que é considerado um setor tipicamente masculino, mesmo quando as mulheres e os homens tinham as mesmas aptidões, os homens eram preferidos pelos empregadores.

Em Portugal, de acordo com Vieira e Cardoso (2003) a percentagem de mulheres com um diploma universitário aumentou, mas apesar disto e da crescente integração das mulheres no mercado de trabalho, as diferenças salariais de género não diminuíram. Segundo os autores estes resultados são devido a um grande nível de segregação de género ao nível dos estabelecimentos, o que continua a originar disparidades salariais que prejudicam o género feminino.

Segundo Langford (1995), quer a disparidade salarial quer a segregação ocupacional ainda vão persistir por um longo período de tempo. Estimativas mundiais mostram que nas condições atuais, as diferenças de remuneração por género não serão eliminadas até 2069 (ITUC, 2018).

O intuito deste trabalho passa por contribuir para a literatura com um estudo mais recente em Portugal sobre as disparidades salariais e também pelo contributo em relação a estas diferenças existentes entre géneros para diferentes níveis de escolaridade – licenciaturas e mestrados, visto que segundo Europeu (2020) existem mais licenciados no ensino superior com as mulheres a representarem uma percentagem superior de diplomadas. Porém, e apesar disto, em Portugal as mulheres continuam a ganhar menos do que os homens.

Pretendemos assim com este estudo perceber quais as razões que podem levar a este diferencial, se a segregação é um fator com forte influência e se obter níveis de escolaridade superiores vai diminuir esta diferença salarial entre géneros.

Capítulo 3 - Objetivos de Investigação e Dados

3.1 – Objetivos de investigação

O objetivo deste estudo passa por analisar as diferenças salariais por género por níveis de escolaridade e o impacto da segregação nestas diferenças. Desta maneira as hipóteses de investigação que se pretende estudar são:

H1: Existem diferenças salariais de género em Portugal para níveis de educação superior.

H2: As diferenças salariais de género são iguais para todos os níveis de educação superior.

H3: A segregação ocupacional impacta as diferenças salariais.

3.2 – Dados

De maneira a dar resposta às perguntas de investigação foram utilizados dados sob protocolo de investigação do inquérito ao emprego. O inquérito ao emprego tem como objetivo caracterizar o mercado de trabalho em Portugal e é feito pelo Instituto Nacional de Estatística. Estes inquéritos são feitos trimestralmente e anualmente e analisam questões como qual o setor de atividade económica, a escolaridade e a estrutura familiar, entre outros, da população alvo – conjunto de indivíduos residentes em território nacional (Correia & Lima, 2006).

Os inquéritos que utilizamos aqui são os que foram feitos desde o início de 2016 até ao final de 2020, visto que um dos critérios de escolha foi a existência das mesmas observações de variáveis nos questionários, e antes de 2016 estas eram ligeiramente diferentes. Na Tabela 2 conseguimos ver o total de inquiridos do género masculino e feminino com que ficamos na nossa amostra por anos.

Tabela 2 - Observações por género e ano

	2016	2017	2018	2019	2020	TOTAL
MASCULINO	1085	1037	1016	1037	817	4992
FEMININO	2209	2258	2165	1837	1448	9917
TOTAL	3294	3295	3181	2874	2265	14909

A população alvo deste estudo foram os graduados e pós-graduados de todos os ciclos de estudo ministrados em Portugal durante os anos em análise. Foram analisadas as pessoas

com idade até aos 35 anos, de maneira a observar o percurso feito na primeira fase de carreira, aproximadamente até 10 a 13 anos depois de terminarem o ensino superior.

Tabela 3 - Idades médias por nível de escolaridade

	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA		LIC. PRÉ- BOLONHA		MESTRADO		TOTAL	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
IDADE	28,13	27,36	33,25	33,10	29,29	28,70	29,21	29,08

Eliminaram-se pessoas que não possuíam nacionalidade portuguesa com o intuito de combater possíveis disparidades relacionadas com a nacionalidade. Eliminaram-se ainda as pessoas que não estavam a trabalhar em Portugal, visto que este é o nosso foco de estudo. Para ambos os géneros, a média de idades reportadas foi de 29 anos (Tabela 3).

Foram excluídos para este estudo, devido a serem outliers os salários por hora que eram superiores a três vezes o salário do percentil 99, os que eram inferiores a metade do salário mínimo, e ainda as observações de horas trabalhadas superiores a 80 horas visto que eram superiores a duas vezes as horas de trabalho normal.

O foco deste estudo como já dito foram os níveis de graduação e pós-graduação, tendo sido desta maneira eliminadas as observações correspondentes a indivíduos com níveis de escolaridade inferiores a uma licenciatura. Foram ainda eliminados os indivíduos com um doutoramento uma vez que as observações que detínhamos eram poucas para se poderem atingir conclusões plausíveis (53 do género masculino e 90 do feminino, dando um total de apenas 143 observações em doutoramento).

Foram utilizadas assim para este estudo um total de 14909 observações, em que 4992 eram masculinas e 9917 femininas (Tabela 4).

Tabela 4 - Observações por género e regime de trabalho

	FULL TIME	PART TIME	TOTAL
MASCULINO	4699	293	4992
FEMININO	9080	837	9917
TOTAL	13779	1130	14909

Das 4992 observações do género masculino, 2815 tinham uma licenciatura pós-Bolonha ou bacharelato, 717 tinham uma licenciatura pré-Bolonha e 1460 um mestrado. Já nas

observações femininas, 4919 tinham uma licenciatura pós-Bolonha ou bacharelato, 2345 uma licenciatura pré-Bolonha e 2653 um mestrado.

Para mais fácil compreensão e comparação da variável escolaridade foram agregados os níveis de bacharelato e licenciatura Pós-Bolonha (Tabela 5).

Tabela 5 - Observações por género e nível de escolaridade

	MASCULINO	FEMININO	TOTAL
BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA	2815	4919	7734
LIC. PRÉ-BOLONHA	717	2345	3062
MESTRADO	1460	2653	4113
TOTAL	4992	9917	14909

De maneira a conseguir realizar este estudo foram recolhidas variáveis indispensáveis para o cálculo das diferenças salariais e segregação ocupacional por género. Estas variáveis são apresentadas no ponto seguinte.

Variáveis dependentes

Indo de encontro à literatura a variável dependente utilizada foi o logaritmo do salário por hora. Foi utilizado o logaritmo de modo que a análise dos dados fosse mais consistente e de interpretação mais clara. Os salários por hora foram calculados fazendo a divisão do salário mensal pelo número de horas trabalhadas mensalmente sendo o número de horas por semana multiplicadas pelo número de semanas no mês (30/7).

Variáveis independentes

De maneira a dar resposta às questões de investigação que deram origem às hipóteses em análise foram utilizadas as seguintes como variáveis independentes: a classificação das atividades económicas (CAE), a classificação portuguesa das profissões (CPP), o nível de escolaridade, a área de educação, o tipo de contrato, posição de chefia, tamanho da empresa e antiguidade na empresa. Foram ainda usadas como variáveis individuais e de controlo a variável NUTS, o género (dummy), a idade, o regime de trabalho, o estado civil, o ano e o trimestre.

Estado Civil

A variável estado civil está dividida em 4 níveis: Solteiro, Casado, Divorciado e Viúvo (Tabela 6).

Tabela 6 - Observações por género, escolaridade e estado civil

%	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO		TOTAL	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
SOLTEIRO	88,31	85,14	53,14	50,79	80,89	79,19	81,09	75,43
CASADO	11,37	13,91	45,75	45,59	18,36	19,68	18,35	22,94
DIVORCIADO	0,28	0,94	1,12	3,62	0,75	0,94	0,54	1,57
VIUVO	0,04	0,02	0	0	0	0,19	0,02	0,06

Como podemos ver a partir da Tabela 6, para todos os níveis de escolaridade existe uma maior concentração de observações de estado civil solteiro. Na licenciatura pré-Bolonha, a maior concentração também é como dito no estado civil solteiro, mas existe uma grande percentagem quer feminina quer masculina de pessoas casadas.

Nível de escolaridade

Os níveis de escolaridade utilizados, como referido, foram os correspondentes aos níveis de escolaridade superior que foram agregados da seguinte forma: 1- Bacharelato e Licenciatura Pós-Bolonha, 2- Licenciatura Pré-Bolonha e 3- Mestrado.

Região

A variável Região foi classificada a partir da definição de NUTS2 e está dividida em Norte, Algarve, Centro, Área Metropolitana de Lisboa, Alentejo, Açores e Madeira. Como podemos observar a partir da Tabela 7, para todos os níveis de educação, a maioria das observações encontra-se no Norte, Centro e Área Metropolitana de Lisboa, com o Norte a ser a região detentora de mais observações.

Tabela 7 - Observações por género, escolaridade e NUTS2

%	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO		TOTAL	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
NORTE	26,22	25,94	24,55	25,67	31,99	31,25	27,66	27,30
ALGARVE	9,48	8,74	8,09	9,42	5,07	4,75	7,99	7,84
CENTRO	16,34	16,75	16,46	17,83	12,74	16,32	15,30	16,89
AMLISBOA	24,37	23,26	23,15	20,47	29,86	27,18	25,80	23,65
ALENTEJO	9,88	9,07	8,79	7,38	5,68	7,46	8,49	8,24
AÇORES	7,07	8,52	8,09	9,21	5,62	6,18	6,79	8,06
MADEIRA	6,64	7,73	10,88	10,02	9,04	6,86	7,95	8,04

Antiguidade na Empresa

Na variável antiguidade na empresa, conseguimos perceber que os dois géneros estão mais concentrados na observação de menos de 10 anos na empresa (Tabela 8).

Tabela 8 - Observações de Antiguidade na empresa

%	MASCULINO	FEMININO
+ DE 20 ANOS	0,44	0,15
ENTRE 10 E 20 ANOS	18,53	21,90
- DE 10 ANOS	81,03	77,95

Posição de supervisão

Em relação à variável de função de supervisão, percebemos que existem mais observações do género masculino nesta posição do que do género feminino, como podemos observar na Tabela 9.

Tabela 9 - Posições de supervisão por género

%	MASCULINO	FEMININO
SIM	40,32	31,45
NÃO	59,68	68,55

Tamanho da Empresa

Na nossa amostra a maior parte dos inquiridos trabalha em empresas com mais de 50 pessoas. Empresas micro são as que têm menos observações (Tabela 10).

Tabela 10 - Observações por género e tamanho da empresa

%	MASCULINO	FEMININO
MENOS OU IGUAL A 10 TRAB	23,32	27,39
ENTRE 11 E 49	31,43	30,94
MAIS DE 50	45,25	41,68

Áreas de educação e formação

A variável áreas de educação encontra-se detalhada nos Anexos na Tabela A.1 e foi classificada a partir dos questionários do inquérito ao emprego realizados pelo Instituto Nacional de Estatística.

Tabela 11 - Observações por género, escolaridade e CNAEF

%	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA		LIC. PRÉ- BOLONHA		MESTRADO		TOTAL	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
PROG QUALIF. GEN. (1)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EDUCAÇÃO	1,63	4,61	8,93	20,17	3,15	17,98	3,12	11,87
ARTES HUMANIDADES	11,19	11,00	9,76	5,25	5,21	5,20	9,23	8,09
CIÊNCIAS SOCIAIS (2)	8,95	11,02	12,13	10,45	4,86	14,02	8,21	11,69
CIÊNCIAS EMP. (3)	23,41	23,46	13,95	14,71	11,16	13,57	18,47	18,75
CIÊNCIAS NATUR. (4)	1,99	2,30	1,81	2,39	5,75	6,14	3,06	3,35
TIC (5)	3,55	0,94	2,65	0,90	2,19	0,34	3,02	0,77
ENGENHARIAS (6)	28,49	5,14	21,62	5,25	46,58	14,85	32,79	7,76
AGRICULTURA (7)	1,85	1,87	1,67	0,13	2,53	2,71	2,02	1,68
SAÚDE E PROTEÇÃO SOCIAL	8,28	32,69	20,50	37,06	10,62	22,84	10,72	31,09
SERVIÇOS	10,66	6,97	6,97	3,71	7,95	2,34	9,33	4,96

Nota: (1) Programas e qualificações genéricas; (2) Ciências Sociais, informação e jornalismo; (3) Ciências empresariais e direito; (4) Ciências naturais, matemática e estatística; (5) Tecnologias de Informação e Comunicação; (6) Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção; (7) Agricultura, Silvicultura, pescas e ciências veterinárias;

Podemos verificar pela Tabela 11, que a escolha da área de educação vai de encontro à literatura com as mulheres a escolherem mais áreas como educação e saúde e os homens a escolherem mais áreas viradas para a engenharias e indústrias transformadoras. Os nossos resultados estão de acordo com os achados de Joy (2016), que constatou que as mulheres têm uma maior possibilidade de se formarem nas áreas de educação e saúde. Em contrapartida os homens têm uma maior probabilidade de se graduarem em engenharias.

Classificação das Atividades Económicas

A variável CAE foi classificada a um dígito para melhor compreensão, e encontra-se detalhada nos Anexos na Tabela A.2.

Tabela 12 - Observações por género, escolaridade e CAE

%	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO		TOTAL	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
AGRICULTURA (1)	2,02	0,83	1,26	0,77	1,16	0,72	1,66	0,79
IND. TRANS.	13,00	7,70	6,83	6,14	12,95	7,88	12,10	7,38
ELETRI., GÁS (2)	0,57	0,69	1,39	1,28	1,51	0,90	0,96	0,89
CONSTRUÇÃO	4,37	0,94	5,44	1,92	4,66	1,92	4,61	1,43
COMÉRCIO (3)	19,15	19,72	15,34	10,75	8,70	15,98	15,54	16,60
ALOJAMENTO (4)	7,00	7,68	4,46	2,56	1,85	1,09	5,13	4,71
ATIV. INFORM. (5)	14,42	3,94	9,07	2,35	15,75	4,98	14,04	3,84
ATIV. FINAN. (6)	3,87	3,21	9,76	5,16	4,11	2,34	4,79	3,44
ATIV. CIENTIF. (7)	8,99	10,12	3,91	7,12	14,79	13,38	9,96	10,29
ATIV. ADMIN. (8)	7,53	9,01	8,79	6,40	9,66	5,16	8,33	7,36
EDUCAÇÃO (9)	13,43	32,30	28,87	53,39	18,49	41,73	17,13	39,81
OUTROS CAES	5,65	3,84	4,88	2,17	6,37	3,92	5,75	3,47

Nota: (1) Agricultura, Produção animal, Caça, Floresta e pesca e Indústrias Extrativas; (2) Eletricidade, Gás, vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio e Captação, Tratamento e Distribuição de Água; Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição; (3) Comércio por Grosso e a Retalho, Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos, Transportes e Armazenagem; (4) Alojamento, Restauração e Similares; (5) Atividades de Informação e Comunicação; (6) Atividades Financeiras e de Seguros e Atividades Imobiliárias; (7) Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares; (8) Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio e Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória; (9) Educação, Atividades de Saúde Humana e Apoio Social;

A partir da Tabela 12 conseguimos perceber que em alguns setores há uma maior concentração de pessoas do género masculino e noutras do género feminino, demonstrando assim a existência de alguma segregação ocupacional nessas áreas.

Podemos ver que no setor de Educação, Atividades de saúde humana e apoio social, em todos os níveis de escolaridade há uma maior percentagem de mulheres. Pelo contrário nos setores de Indústrias transformadoras e de atividades de informação e comunicação existe sempre, e para todos os níveis de escolaridade, uma maior percentagem de homens. Estes resultados vão de encontro à literatura existente que como vimos atrás difere setores considerados femininos dos masculinos, sendo os setores de CTEM associados ao género masculino e os setores de cuidados associados ao género feminino (Leuze & Strauß, 2016).

Classificação Portuguesa das Profissões (CPP)

A variável CPP assim como a CAE foi também classificada a um dígito, e encontra-se detalhadas nos Anexos na Tabela A.3. A partir da Tabela 13 observamos que para níveis de escolaridade superiores, os dois géneros ficam mais concentrados na ocupação de Especialistas das atividades intelectuais e científicas.

Tabela 13 - Observações por género, escolaridade e CPP

%	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA		LIC. PRÉ- BOLONHA		MESTRADO		TOTAL	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
FORÇAS ARMADAS	0,39	0,35	0,00	0,09	3,36	0,08	1,20	0,21
REPRESENTANTES (1)	5,79	3,94	7,67	4,78	6,23	3,54	6,19	4,03
ESPECIALISTAS (2)	49,52	47,51	60,25	64,65	75,27	72,75	58,59	58,31
TÉCNICOS (3)	15,20	14,78	17,85	12,79	8,97	10,03	13,76	13,04
ADMINISTRATIVO (4)	11,26	14,45	6,28	9,51	2,26	4,56	7,91	10,64
VENDEDORES (5)	11,05	15,80	5,58	6,52	1,92	8,18	7,59	11,57
AGRICULTORES (6)	0,39	0,20	0,28	0,04	0,00	0,08	0,26	0,13
TRAB. QUALIF. (7)	3,23	0,61	1,26	0,21	1,30	0,19	2,38	0,40
OP. INSTALAÇÕES (8)	1,88	0,73	0,28	0,64	0,27	0,15	1,18	0,55
TRAB. NÃO QUALIF.	1,28	1,63	0,56	0,77	0,41	0,45	0,92	1,11

Nota: (1) Representantes do Poder Legislativo e de Órgãos Executivos, Dirigentes, Diretores e Gestores Executivos; (2) Especialistas de Atividades Intelectuais e Científicas; (3) Técnicos e Profissões de Nível Intermédio; (4) Pessoal Administrativo; (5) Trabalhadores dos Serviços Pessoais, de Proteção e Segurança e Vendedores; (6) Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura, da Pesca e da Floresta; (7) Trabalhadores Qualificados da Indústria, Construção e Artífices; (8) Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores de Montagem;

Nas ocupações pessoal administrativo e trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção, segurança e vendedores, para todos os níveis de escolaridade há uma maior concentração do género feminino. Pelo contrário, na ocupação trabalhadores qualificados da indústrias, construção e artífices há uma maior percentagem do género masculino. Além disso na ocupação representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos, existe também uma maior concentração de homens o que poderá indicar a existência de um *Glass Ceiling* na chegada a posições de chefia e representantes para o género feminino.

Tipo de Contrato

O tipo de contrato está dividido em: com termo, sem termo e prestação de serviços (Tabela 14).

Tabela 14 - Observações por género, escolaridade e tipo de contrato

%	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO		TOTAL	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
SEM TERMO	54,78	52,02	78,94	76,63	59,25	52,39	59,56	57,94
COM TERMO	40,32	41,65	16,74	19,19	35,68	40,33	35,58	35,99
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	4,90	6,32	4,32	4,18	5,07	7,27	4,87	6,07

Para todos os níveis de escolaridade, a maior parte das observações de ambos os géneros pertencem a um contrato sem termo. A estatística descritiva encontra-se nos Anexos, Tabela A.5 de forma agregada.

Capítulo 4 - Metodologia

4.1 Diferenças salariais por género

De maneira a responder às nossas perguntas de investigação e testar as hipóteses em estudo, analisamos os salários hora por género e por escolaridade.

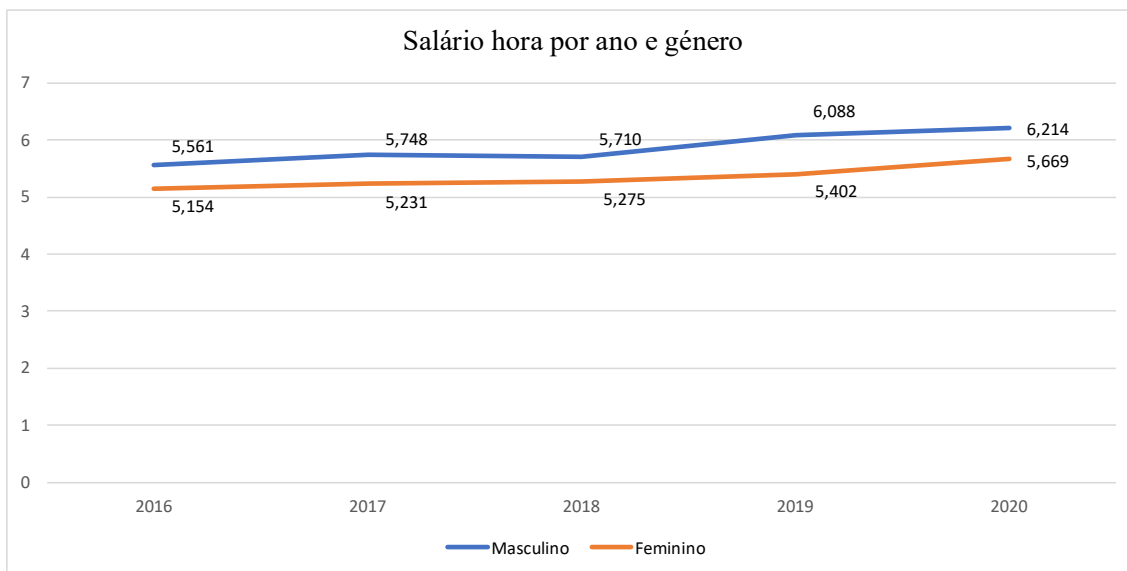


Figura 1 - Evolução do salário hora por ano e género

Como podemos observar a partir da Figura 1, a média dos salários por hora do género masculino é sempre superior em relação aos do género feminino para os anos de estudo de 2016 a 2020.

De seguida e como o nosso foco de estudo são os níveis de educação superior, observamos as médias do salário hora por género e por nível de escolaridade.

Tabela 15 - Salário hora por nível de escolaridade e género

	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO		TOTAL	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
SALÁRIO HORA	5,343	4,853	6,500	5,824	6,496	5,736	5,846	5,319

A partir da Tabela 15 conseguimos perceber que existem diferenças salariais por gênero para todos os níveis de educação, e que mesmo com a obtenção de um mestrado - um nível de educação superior - essas diferenças não diminuem, pelo contrário aumentam.

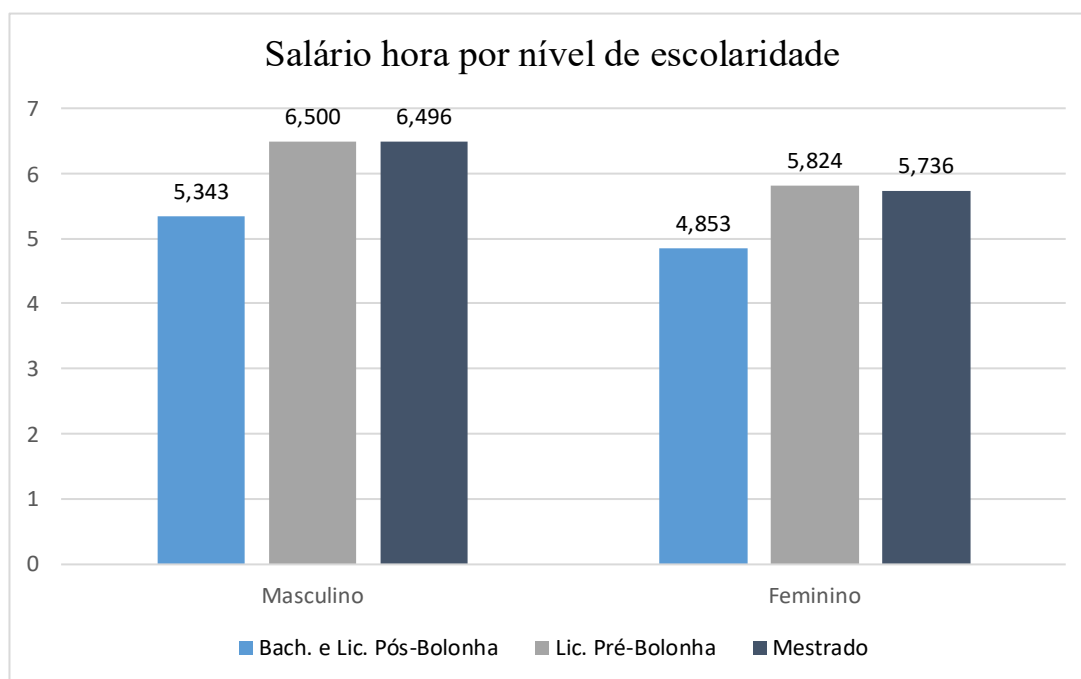


Figura 2 - Salário hora por nível de escolaridade

Conseguimos ainda entender com a Tabela 15 e com a Figura 2 que os salários quer para homens quer para mulheres são mais baixos com um mestrado do que com uma licenciatura Pré-Bolonha.

Tabela 16 - Rácios salariais

	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA	LIC. PRÉ-BOLONHA	MESTRADO
RÁCIO SALÁRIO HORA (1)	0,908	0,896	0,883

(1) Rácio Salário = Remuneração média das mulheres/ Remuneração média dos homens

Analisando agora a tabela dos rácios (Tabela 16) podemos concluir que com o aumento do nível de escolaridade os salários das mulheres tendem a ser cada vez mais baixos comparando com o dos homens.

Com uma licenciatura Pós-Bolonha as mulheres ganham em média menos 9,2 pp do que os homens. Já com uma licenciatura Pré-Bolonha as mulheres ganham em média menos 10,4 pp e finalmente com um Mestrado as mulheres ganham em média menos 11,7 pp do

que os homens, demonstrando assim que para níveis de educação superiores as disparidades por género acentuam-se.

Quando desagrupamos estes rácios por ano (Figura 3) percebemos que até ao ano de 2018 os rácios inferiores (maior disparidade salarial) encontravam-se em níveis de educação inferiores (licenciaturas), mas a partir de 2018 as disparidades salariais começaram-se a manifestar mais em níveis de escolaridade superior (mestrado). Além disso, conseguimos observar que os rácios salariais do mestrado dos anos 2019 e 2020, são menores que os rácios de 2016 a 2018, demonstrando assim que as disparidades salarias por género nos mestrados destes últimos anos são elevadas.

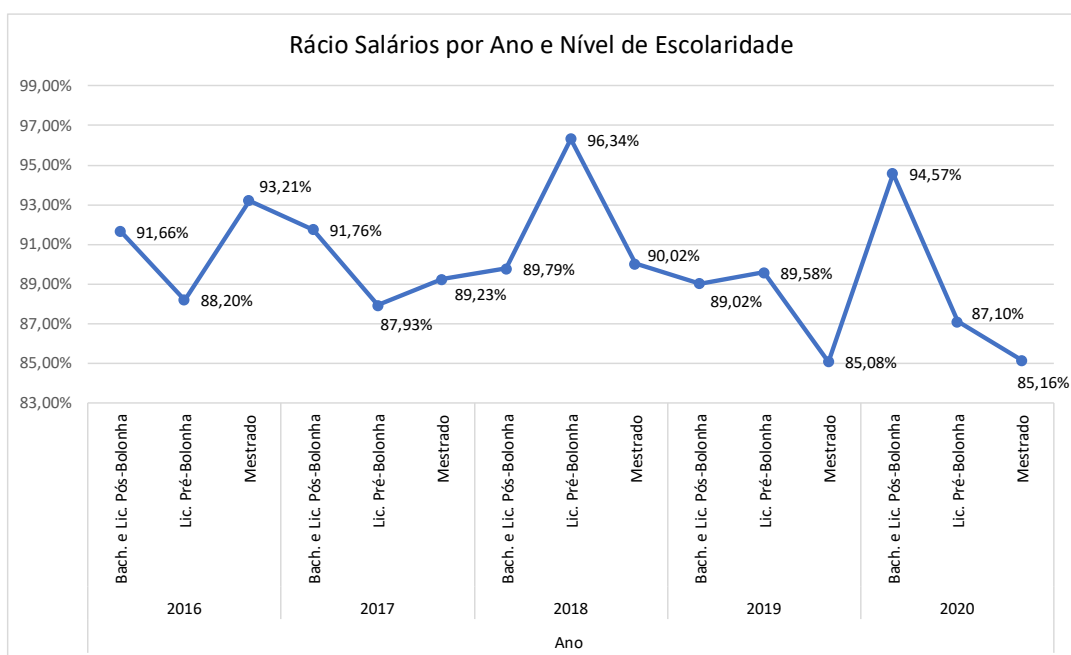


Figura 3 - Evolução dos rácios por ano e nível de escolaridade

De maneira a conseguirmos ter uma perceção dos salários de acordo com as nossas variáveis, fizemos a estatística descritiva destes (Tabela 17). Verifica-se que, em média, o género masculino tende a ganhar sempre mais do que o género feminino. As exceções são as seguintes: em relação à variável de região, nos Açores com uma licenciatura Pré-Bolonha e com um mestrado no Algarve, no Centro e no Alentejo. Na variável estado civil com uma licenciatura Pré-Bolonha e sendo divorciado. Na área de educação e formação a única exceção encontra-se na área de Agricultura com um Mestrado. Esta exceção vai de encontro ao Setor de Atividade onde na área da Agricultura com um Mestrado as mulheres também ganham mais em média.

Em relação à Profissão, esta é a variável com mais exceções, sendo elas: com um Bacharelato e Licenciatura Pós-Bolonha nas profissões de Representantes e Agricultores; com uma licenciatura Pré-Bolonha na profissão de Agricultor mais uma vez; com um Mestrado nas profissões de Forças Armadas, Pessoal Administrativo, Operadores de Instalações e Trabalhadores não qualificados.

Tabela 17 - Estatística descritiva dos salários hora

LOG	SALÁRIO HORA					
	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
NUTS2						
NORTE	1,591	1,496	1,838	1,673	1,765	1,652
ALGARVE	1,551	1,540	1,730	1,633	1,657	1,672
CENTRO	1,543	1,453	1,709	1,607	1,637	1,654
AMLISBOA	1,731	1,607	1,881	1,776	1,966	1,748
ALENTEJO	1,591	1,479	1,750	1,660	1,681	1,709
AÇORES	1,596	1,594	1,751	1,831	1,794	1,725
MADEIRA	1,599	1,555	1,911	1,807	1,732	1,637
EST. CIV.						
SOLTEIRO	1,600	1,519	1,792	1,652	1,763	1,661
CASADO	1,722	1,599	1,847	1,771	1,939	1,805
DIVORC	1,707	1,508	1,222	1,636	2,015	1,569
VIÚVO	1,658	1,147	-	-	-	1,192
CNAEF						
EDUCAÇÃO	1,734	1,439	1,757	1,665	1,836	1,625
ARTES	1,526	1,429	1,664	1,632	1,651	1,614
CIÊN. SOC.	1,542	1,488	1,868	1,644	1,732	1,601
CIÊN. EMP	1,579	1,499	1,772	1,702	1,846	1,703
CIÊN. NAT.	1,600	1,519	1,816	1,663	1,731	1,611
TIC	1,802	1,714	2,031	1,972	1,948	1,739
ENGENHARIA	1,673	1,529	1,891	1,627	1,784	1,628
AGRIC.	1,490	1,369	1,629	1,490	1,533	1,680
SAUDE	1,711	1,637	1,827	1,784	1,954	1,850
SERVICOS	1,559	1,439	1,732	1,515	1,805	1,744

Em relação ao regime de Trabalho com um Mestrado as mulheres ganham ligeiramente mais (0,003) do que os homens em *Full-time*. A última exceção prende-se com a antiguidade na empresa, onde para as duas licenciaturas trabalhar há mais de 20 anos favorece as mulheres.

Tabela 17 - Continuação

LOG	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
CPP						
F. ARMADAS	1,666	1,475	-	2,133	1,961	2,116
REPRESENT.	1,710	1,715	1,923	1,737	2,032	1,787
ESP. AT. CIEN.	1,712	1,639	1,881	1,811	1,826	1,757
TECN. INTER.	1,552	1,504	1,746	1,628	1,573	1,579
ADMINISTRATIVO	1,468	1,411	1,723	1,418	1,458	1,447
VENDEDORES	1,453	1,334	1,356	1,313	1,418	1,322
AGRICULTOR	1,316	1,684	1,223	1,358	-	1,276
TRAB. Q. IND.	1,517	1,306	1,620	1,579	1,549	1,362
OP. INST.	1,444	1,382	1,397	1,262	1,276	1,427
TRAB. N. QUAL	1,404	1,249	1,217	1,210	1,179	1,363
CAE						
AGRICULT.	1,543	1,492	1,501	1,345	1,412	1,629
IND. TRANS.	1,553	1,489	1,721	1,653	1,693	1,628
ELETRIC.	1,592	1,508	2,069	1,752	1,855	1,812
CONSTR.	1,593	1,583	1,922	1,783	1,665	1,520
COMÉRCIO	1,570	1,441	1,812	1,535	1,746	1,583
ALOJAMENTO	1,477	1,364	1,664	1,345	1,695	1,326
ATIV. INF.	1,756	1,563	1,916	1,759	1,938	1,748
ATIV. FINAN.	1,674	1,579	1,843	1,730	1,958	1,574
ATIV. CIENT.	1,550	1,458	1,884	1,660	1,729	1,660
ATIV. ADMIN.	1,630	1,529	1,733	1,646	1,874	1,758
EDUCAÇÃO	1,714	1,649	1,826	1,776	1,881	1,763
OUTROS CAES	1,565	1,521	1,686	1,636	1,604	1,584
CONTRATO						
SEM TERMO	1,668	1,581	1,846	1,734	1,874	1,731
COM TERMO	1,530	1,457	1,671	1,592	1,661	1,623
P. SERV.	1,715	1,584	1,719	1,701	1,859	1,728

Tabela 17 - Continuação

LOG	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
REGIME						
FULLTIME	1,725	1,554	1,906	1,770	1,812	1,815
PARTTIME	1,606	1,528	1,807	1,701	1,796	1,674
SUPERVISÃO						
CHEFIA	1,694	1,571	1,893	1,741	1,889	1,737
NÃO CHEFIA	1,571	1,514	1,732	1,684	1,719	1,664
ANTIGUID.						
+ DE 20 ANOS	1,586	1,656	1,809	1,867	1,984	1,743
>10 E <20 ANOS	1,737	1,597	1,865	1,791	1,947	1,852
- DE 10 ANOS	1,600	1,522	1,735	1,605	1,770	1,659
TAMANHO						
<= 10	1,528	1,429	1,650	1,514	1,622	1,551
>10 E <50	1,599	1,500	1,813	1,716	1,766	1,683
>=DE 50	1,681	1,629	1,909	1,792	1,870	1,780
ANO						
2016	1,518	1,447	1,814	1,694	1,688	1,616
2017	1,556	1,495	1,803	1,686	1,790	1,686
2018	1,612	1,507	1,775	1,725	1,789	1,691
2019	1,686	1,578	1,859	1,738	1,828	1,691
2020	1,685	1,637	1,842	1,743	1,885	1,751
TRIM.						
1	1,616	1,522	1,821	1,688	1,774	1,693
2	1,622	1,531	1,800	1,719	1,787	1,689
3	1,608	1,523	1,818	1,725	1,803	1,682
4	1,612	1,543	1,804	1,691	1,825	1,685
N. OB.	2815	4919	717	2345	1460	2653

De maneira a tentarmos compreender quais poderão ser as razões para a existência destas disparidades e indo de acordo com a literatura, o método que iremos utilizar inicialmente para estimar esta lacuna salarial será a regressão dos mínimos quadrados ordinários (OLS). Iremos estimar o OLS para o logaritmo dos salários hora isoladamente para homens e mulheres. De maneira a conseguirmos perceber quais variáveis têm um impacto

nas diferenças salariais dividimos as estimações por modelos. Numa fase inicial estimaremos o Modelo 1 em que utilizaremos apenas variáveis de controlo e individuais. Para cada individuo i , iremos relacionar as variáveis de controlo: nuts2, idade, estado civil, ano e trimestre com o logaritmo do salário hora.

De seguida, acrescentaremos as variáveis relacionadas com a educação (CNAEF). Na terceira estimação adicionamos as variáveis relacionadas ao emprego e à empresa (CAE, CPP, Fulltime, Tipo de contrato, Posição de Chefia, Tamanho da Empresa e Antiguidade na Empresa) ao Modelo 1. Finalmente estimamos um Modelo 4 com todas as variáveis. Ao dividirmos as estimações por modelos sequenciais, pretendemos ter uma ideia mais clara do impacto de cada variável no salário hora da nossa população (Tabela 18).

Tabela 18 - Divisão do método OLS por modelos

		MODELO 1	MODELO 2	MODELO 3	MODELO 4
CONTROLO	Ano	X	X	X	X
	Trimestre	X	X	X	X
INDIVIDUAL	Idade	X	X	X	X
	Nuts2	X	X	X	X
	Estado Civil	X	X	X	X
EDUCAÇÃO	CNAEF		X		X
EMPREGO	CAE			X	X
	CPP			X	X
	Fulltime			X	X
	Tipo Contrato			X	X
	Chefia			X	X
EMPRESA	Tamanho			X	X
	Antiguidade			X	X

Vamos estimar por nível de escolaridade de maneira a entendermos o que potencia as diferenças em cada nível.

A função utilizada vai ser:

$$Y = X\beta + \varepsilon \quad (1)$$

Onde Y = log salário hora (variável dependente)

X = variáveis utilizadas (variáveis independentes e de controlo)

β = coeficientes a estimar

ε = erros

Na Tabela 19 apresentam-se outros autores que usaram o método de OLS para cálculo das diferenças salariais.

Tabela 19 - Alguns autores que utilizaram o método OLS

<i>Autores</i>	<i>Modelo para as diferenças salariais de género</i>
(Blázquez et al., 2018); (Bredtmann & Otten, 2014); (Christofides et al., 2013); (Figueiredo et al., 2015); (McCall, 2000); (Olsen & Sexton, 1996); (Triventi, 2013)	OLS

De maneira a percebermos se existe multicolinearidade na nossa amostra procedemos ao cálculo dos Fatores de Inflação de Variância (VIFs) que se encontram em Anexo nas Tabelas A.7, A.9, A.11 e A.12.

Quanto mais alto for este valor menos fidedignos serão os resultados das regressões. Neste estudo nenhum dos VIFs para nenhum dos 4 Modelos Estimados teve um valor superior a 10. Os níveis de multicolinearidade geralmente aceites podem ir até a um valor correspondente de VIF =10, sem ser considerado um problema (Hair et al., 2018).

Depois do cálculo do modelo OLS para o salário hora por homens e mulheres, utilizamos o modelo de decomposição de Oaxaca-Blinder. De acordo com Triventi, (2013), esta é a abordagem mais comum para estudar as diferenças salariais de género. Este modelo divide as diferenças salariais em duas partes, uma parte “explicada” onde conseguimos ver as diferenças observadas da nossa população e uma parte “inexplicada” onde vemos as diferenças nos retornos para as características da população. Esta última parte é comumente tratada como discriminação (Jann, 2008).

A função utilizada vai ser:

$$R = E(Y_A) - E(Y_B) \quad (2)$$

Onde A e B são os nossos grupos de estudo (Homens e Mulheres), e E(Y) é o valor esperado da variável que é explicado pelas diferenças nas características dos nossos grupos (Jann, 2008).

Se nos basearmos no modelo linear vamos ter que:

$$Y_i = X'_i + B_i + e_i, \quad i \in \{A, B\} \quad (3)$$

Onde X é um vetor que contém uma constante e as características, B contém os parâmetros de inclinação e a interceção e e é o termo do erro (Jann, 2008).

A diferença média dos resultados pode ser exposta como a diferença na predição linear que vai ser dada por:

$$R = E(Y_A) - E(Y_B) = E(X_A)'B_A - E(X_B)'B_B \quad (4)$$

Logo que:

$$E(Y_i) = E(X'_i B_i + e_i) = E(X'_i B_i) + E(e_i) = E(X_i)'B_i \quad (5)$$

Com $E(B_i) = B_i$ e com $E(e_i) = 0$.

De maneira a identificarmos a contribuição das diferenças nas características podemos reestruturar a equação da seguinte maneira (Jann, 2008):

$$R = [E(X_A) - E(X_B)]'B_B + E(X_B)'(B_A - B_B) \quad (6)$$

Onde a primeira parte é a quantidade de diferenças que podem ser associadas a diferenças nas características – parte explicada (Jann, 2008):

$$[E(X_A) - E(X_B)]'B_B \quad (7)$$

E a segunda parte corresponde à parte inexplicada (Jann, 2008):

$$E(X_B)'(B_A - B_B) \quad (8)$$

Indo de acordo às estimações com o método OLS, vamos mais uma vez estimar as diferenças por modelos. Num primeiro Modelo usamos apenas variáveis de controlo e individuais. No Modelo 2 adicionamos a variável de Educação. No Modelo 3, acrescentamos ao Modelo 1 as variáveis de empresa e emprego. Finalmente num modelo 4, estimamos com todas as variáveis (Tabela 18). Na Tabela 20 apresentam-se outros autores que usaram o modelo de decomposição das diferenças salariais de Oaxaca-Blinder.

Tabela 20 – Modelo de decomposição

<i>Autores</i>	<i>Modelo de decomposição das diferenças salariais</i>
(Blinder, 1973);(Centeno & Pereira, 2005);(Figueiredo et al., 2015);(García-Aracil, 2007) (García-Aracil, 2008);(Oaxaca, 1973);(Jann, 2008); (Lubian & Untertrifaller, 2013);(Triventi, 2013)	Oaxaca-Blinder

4.2 A segregação ocupacional

A segregação por género em diferentes profissões é o resultado de vários processos que ocorrem dentro e fora do mercado. Segundo Burchell et al. (2014), alguns destes processos prendem-se com o impacto do papel de maternidade nas escolhas de carreira das mulheres em relação aos homens, assim como do comportamento do empregador.

A partir da literatura percebemos que além das características pessoais, a segregação influencia as diferenças salariais de género. De acordo com Figueiredo (2020), as mulheres encontram-se sub-representadas em algumas profissões como engenharias e ciências, visto que a área de estudo escolhida por estas tende a ser fora do mundo CTEM e como estas áreas possuem salários maiores esta escolha acaba por produzir diferenças salariais de género.

Como podemos ver a partir da Figura 4 e da Tabela 11, na escolha da área de estudo, as mulheres estão mais presentes nas áreas de Educação e Saúde e os homens nas áreas das Engenharias e das Indústrias Transformadoras.

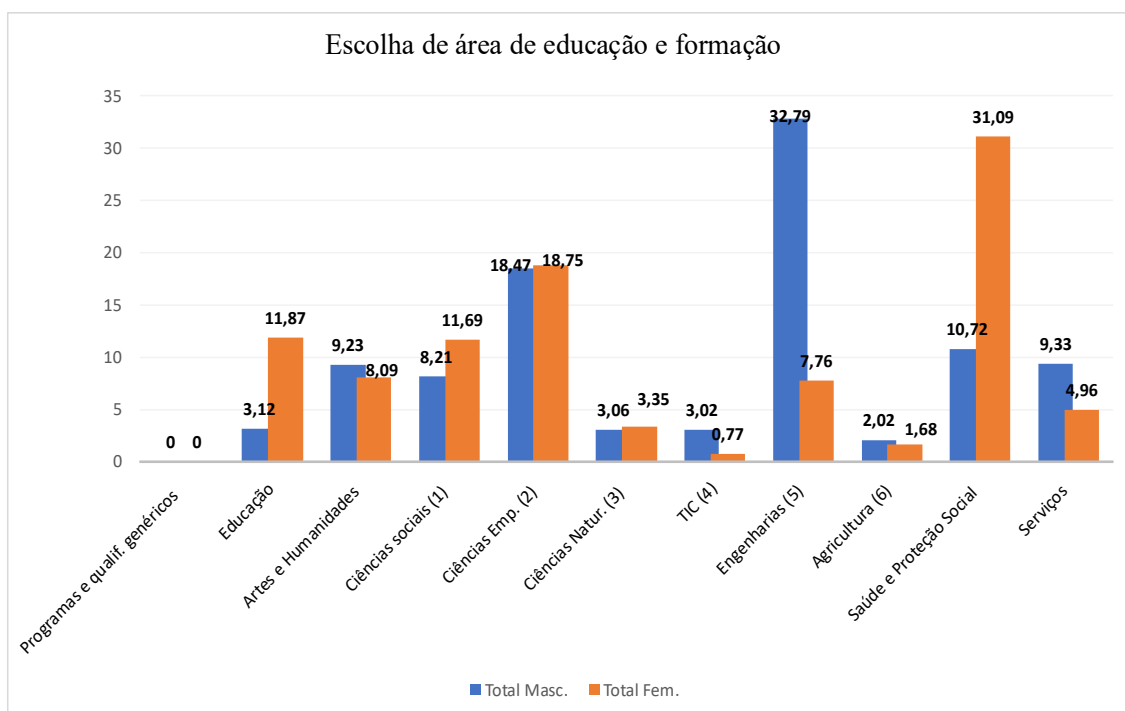


Figura 4 - Percentagem de género por área de educação e formação

Conseqüentemente nos setores de Atividade como podemos ver a partir da Tabela 12 e da Figura 5, em Educação e Atividades de Saúde Humana há uma maior concentração do gênero feminino, enquanto nos setores de Indústrias Transformadoras e de Atividades de Informação e Comunicação (área CTEM) há uma maior presença do gênero masculino.

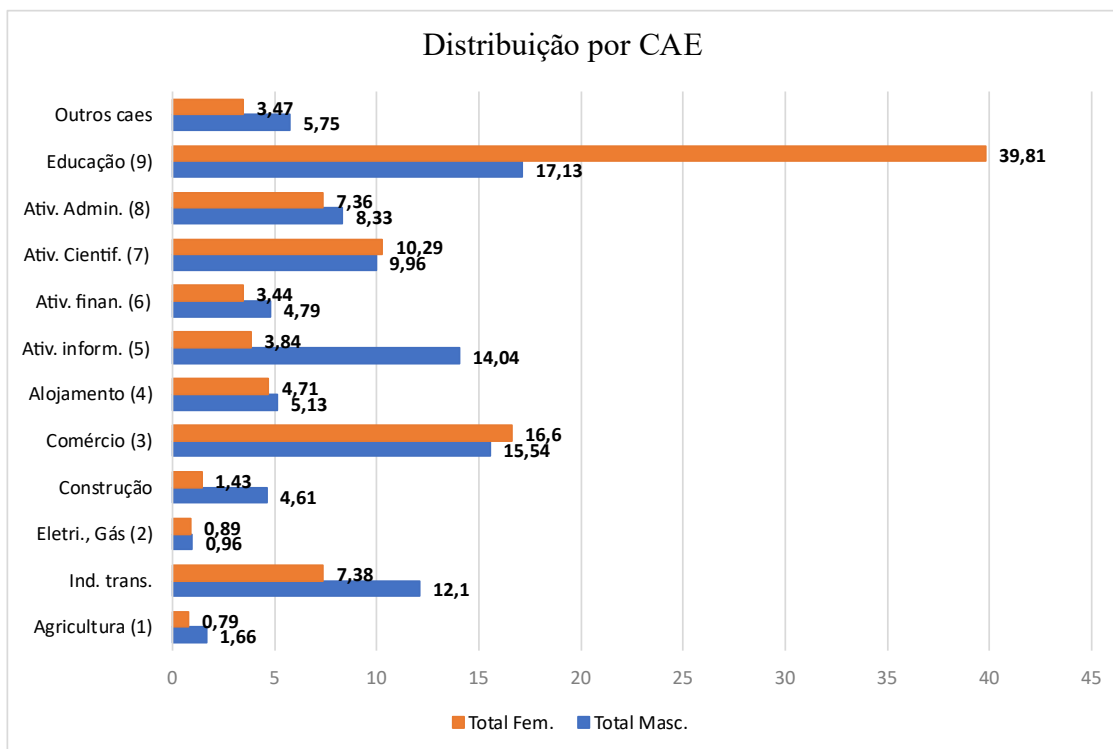


Figura 5 - Distribuição por gênero de CAE

Podemos ainda ver através da Figura 6 que quer nos setores onde as mulheres estão mais concentradas, quer nos setores mais masculinizados, os homens ganham sempre em média mais. Os setores onde a diferença salarial é maior são Eletricidade, Comércio, Alojamento, Atividades de Informação e Comunicação e Atividades Financeiras.

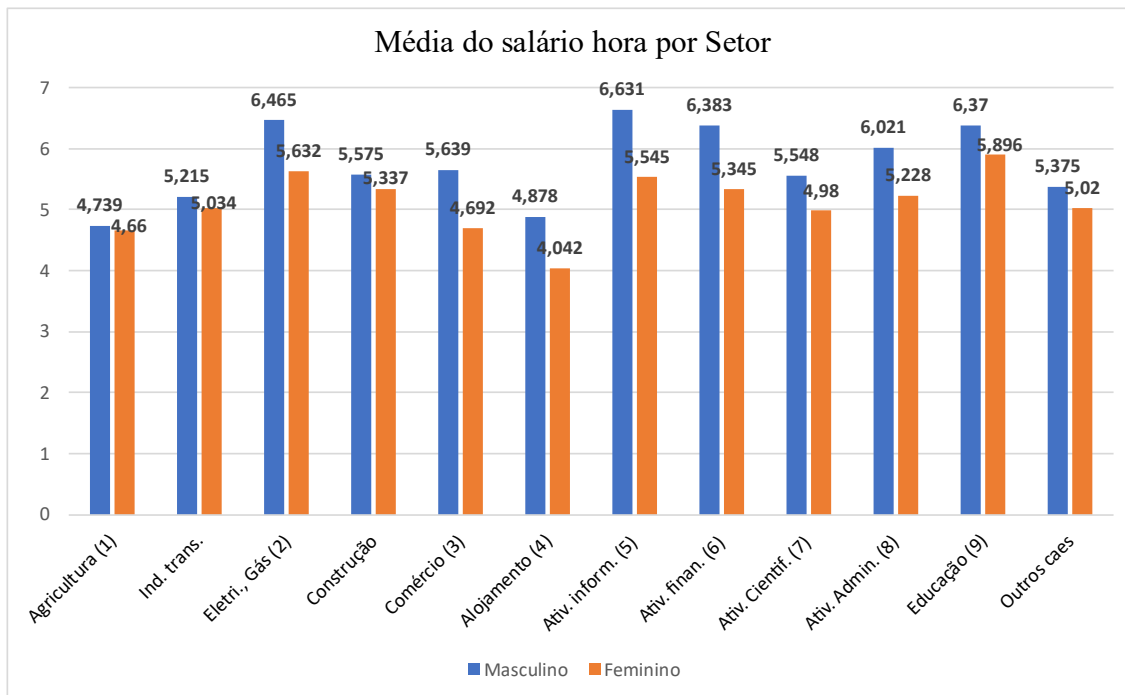


Figura 6 - Média de salários hora por gênero e CAE

Calculando os rúcios salariais (Mulher/Homem), percebemos a partir da Figura 7 que as maiores diferenças salariais acontecem nos setores de Comércio, Alojamento, Atividades de Informação e Atividades Financeiras.

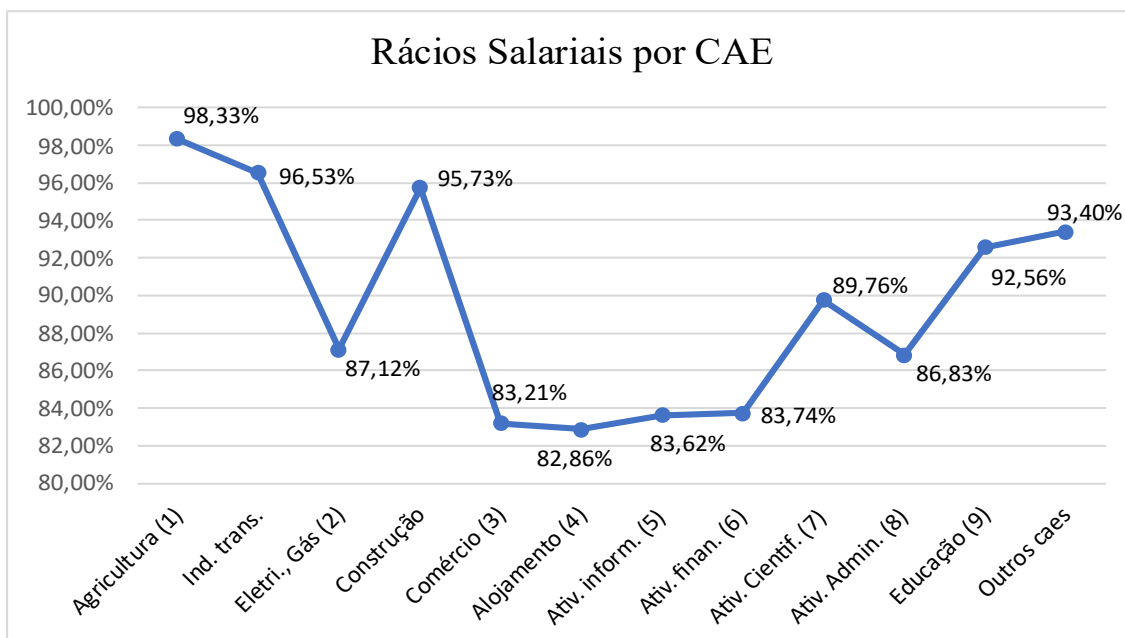


Figura 7 - Rúcios salariais por CAE

Além disso, podemos constatar a partir da Tabela 13 e da Figura 8, que em termos de profissões há uma maior concentração de homens na ocupação de Representantes do Poder Legislativo e de Órgãos Executivos, Dirigentes, Diretores e Gestores, e uma maior concentração do gênero feminino nas profissões de Pessoal Administrativo e Trabalhadores dos Serviços Pessoais, de Proteção e Segurança e Vendedores.

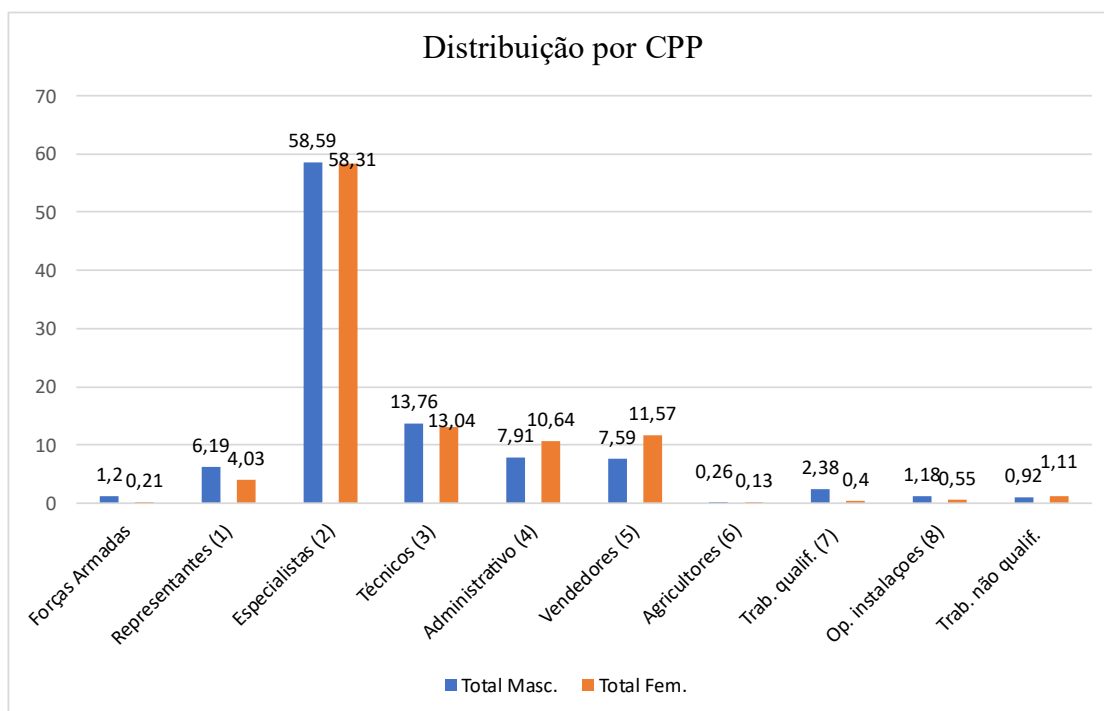


Figura 8 - Distribuição por gênero de CPP

Analisando agora as observações por função de supervisão podemos perceber que em média existem mais homens em posições de supervisão do que mulheres em todos os níveis de escolaridade.

Tabela 21 - Posições de supervisão por gênero e nível de escolaridade

	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
SIM	35,13	28,20	49,23	37,44	45,96	32,19
NÃO	64,87	71,80	50,77	62,56	54,04	67,81

Analisando a Figura 9 conseguimos compreender a distribuição de homens e mulheres em posições de chefia por setores.

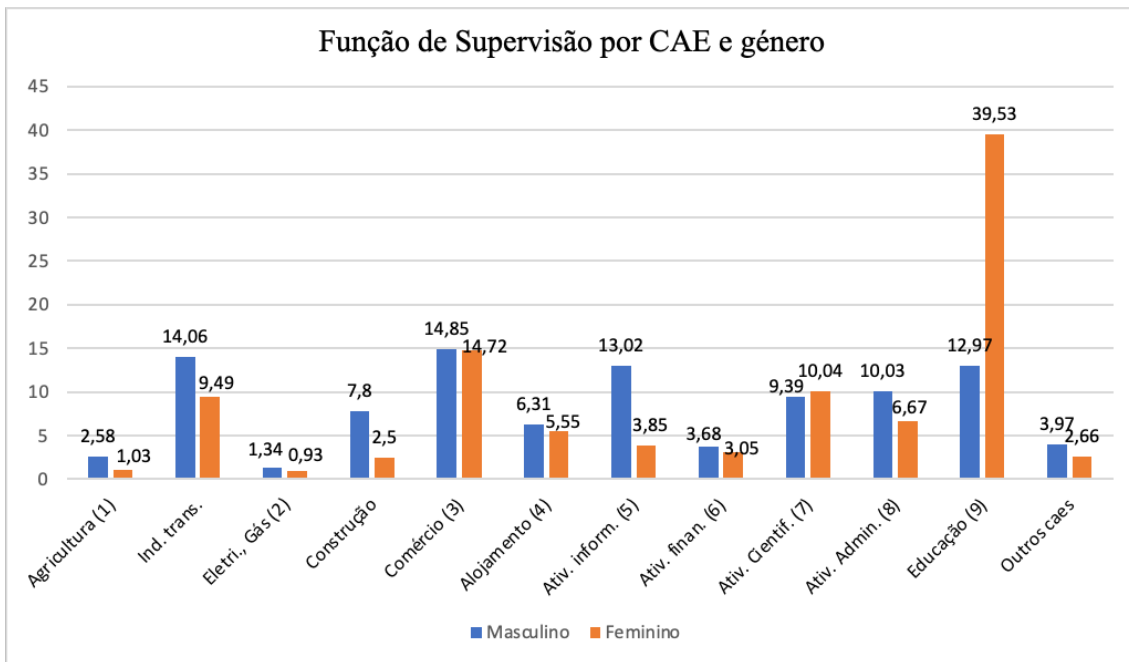


Figura 9 - Posições de supervisão por género e CAE

As maiores diferenças encontram-se nos setores de Indústrias Transformadoras, Construção, Atividades de informação e Educação. Nestes 3 setores mencionados, a percentagem de homens em posições de supervisão é superior, ao passo que no último setor mencionado a percentagem de mulheres em posições de chefia é superior.

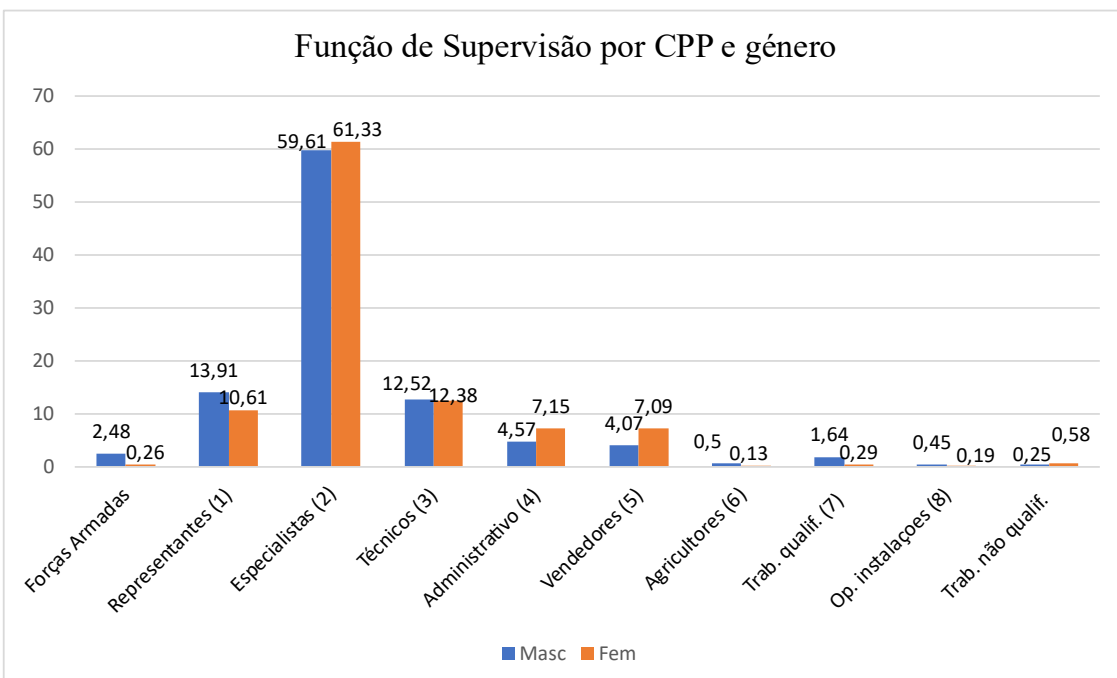


Figura 10 - Posições de supervisão por género e CPP

Vendo agora a Figura 10 conseguimos concluir que as profissões com mais posições de chefia, são as de Representantes e Especialistas. As maiores diferenças, com os homens

a terem mais posições de chefia encontram-se nas profissões de Forças Armadas Representantes e Trabalhadores qualificados. As mulheres encontram-se mais em posições de chefia em Especialistas, Administrativo e Vendedores.

De maneira a percebermos as diferenças na distribuição de género entre ocupações e profissões em Portugal, calculamos o índice de dissemelhança. Este índice foi introduzido pela primeira vez por Duncan e Duncan (1955).

A função utilizada vai ser:

$$D_i = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^m \left(\frac{F_i}{F_t} - \frac{M_i}{M_t} \right) \quad (9)$$

Onde F_i é o número de Mulheres na Profissão ou Setor;

M_i é o número de Homens na Profissão ou Setor;

F_t é o número total de Mulheres em todas as Profissões ou Setores;

M_t é o número total de Homens em Todas as Profissões ou Setores;

Este índice mede as diferenças na distribuição ocupacional ou de setores entre homens e mulheres. Se o índice for igual a zero significa que existe igualdade de género na distribuição por ocupações, pelo contrário se for igual a 1 significa que homens e mulheres encontram-se em ocupações totalmente diferentes.

Os valores que este índice nos dá podem ser interpretados da seguinte maneira: é a proporção de homens ou de mulheres que se encontram a trabalhar e que teriam de mudar de emprego de maneira a diminuir os níveis de segregação (Emerek et al., 2003). A Tabela 22 apresenta outros autores que usaram este mesmo índice de dissemelhança.

Tabela 22 - Alguns autores que utilizaram o índice de dissemelhança

<i>Autores</i>	<i>Modelo para a Segregação Ocupacional por género</i>
(Lubian & Untertrifaller, 2013); (Irfan et al., 2013); (Calónico & Ñopo, 2009); (Silber, 1989); (Hagedorn et al., 1996); (Duncan & Duncan, 1955); (Emerek et al., 2003)	Índice de Dissemelhança

Numa fase inicial calculamos o nível de segregação para a economia como um todo e por nível de escolaridade de modo a conseguirmos ter uma visão geral do nível de segregação.

Tabela 23 - Índice de dissemelhança CPP

Índice de dissemelhança da CPP como um todo

0,3417

Índice de dissemelhança da CPP como um todo por nível de escolaridade

Bach. e Lic. Pós Bolonha	Lic. Pré-Bolonha	Mestrado
0,3318	0,2842	0,4081

Nota: CPP a 2 dígitos

A partir da Tabela 23 percebemos que quanto maior o nível de escolaridade maior o nível de segregação ocupacional, demonstrando assim que ter um nível de escolaridade superior não faz com que a segregação por Profissões diminua. Olhando para o índice como um todo percebemos que 34% das pessoas que trabalham teriam de mudar de profissão para se atingir a igualdade na distribuição de profissões.

Calculamos de seguida o índice de dissemelhança para as CAE como um todo e tendo mais uma vez por base o nível de escolaridade (Tabela 24).

Tabela 24 - Índice de dissemelhança CAE

Índice de dissemelhança por CAE como um todo

0,3338

Índice de dissemelhança por CAE como um todo por nível de escolaridade

Bach. e Lic. Pós Bolonha	Lic. Pré-Bolonha	Mestrado
0,3211	0,3658	0,3998

Nota: CAE a 2 dígitos

Observando agora o índice de dissemelhança para o setor de atividade (Tabela 24) conseguimos perceber que para o nível de escolaridade superior (mestrado) mais uma vez a segregação é maior. Para conseguirmos obter igualdade por setor de atividade, 33,38% das pessoas que trabalham teriam de mudar de setor.

De seguida, calculamos o nível de segregação do CPP por área de educação e formação, com o intuito de perceber se a área de escolha de educação era um fator que fomentava a segregação. Olhando para a Tabela 25 conseguimos perceber que com uma licenciatura nas áreas de Ciências Naturais e Agricultura há um grande nível de segregação, que é menos visível com um nível de escolaridade superior - Mestrado. Com um Mestrado as áreas com maior segregação são Educação e Serviços. Olhando a segregação por área de educação como um todo percebemos que as áreas com maior segregação são: Ciências Naturais, Agricultura e Serviços.

Tabela 25 - Índice de dissemelhança CPP por CNAEF

	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA	LIC. PRÉ- BOLONHA	MESTRADO	COMO UM TODO
PROGRAMAS E QUALIF. GENÉRICOS	-	-	-	-
EDUCAÇÃO	0,5224	0,2296	0,3601	0,2908
ARTES HUMANIDADES	0,2838	0,3058	0,3429	0,2691
CIÊNCIAS SOCIAIS (1)	0,2316	0,3400	0,2395	0,1846
CIÊNCIAS EMP. (2)	0,1783	0,2639	0,1702	0,1607
CIÊNCIAS NATUR. (3)	0,5901	0,6374	0,3338	0,4115
TIC (4)	0,3413	0,3810	0,1875	0,3089
ENGENHARIAS (5)	0,3630	0,3251	0,1971	0,2279
AGRICULTURA (6)	0,5886	0,8333	0,3315	0,4768
SAÚDE E PROTEÇÃO SOCIAL	0,1792	0,1220	0,1433	0,1243
SERVIÇOS	0,3526	0,5701	0,4602	0,3671

Nota: (1) Programas e qualificações genéricas; (2) Ciências Sociais, informação e jornalismo; (3) Ciências empresariais e direito; (4) Ciências naturais, matemática e estatística; (5) Tecnologias de Informação e Comunicação; (6) Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção; (7) Agricultura, Silvicultura, pescas e ciências veterinárias;

De seguida calculamos o índice de segregação do CPP por CAE (Tabela 26). Conforme os níveis de escolaridade a segregação hierárquica ocupacional por setor de atividade difere. Com uma licenciatura pós-Bolonha, há uma maior segregação no setor de Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio e Captação, Tratamento e Distribuição de Água; Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição, sendo necessário que 33.82% das pessoas que trabalham neste setor mudem de profissão para atingir a igualdade. Os dois setores seguintes com mais segregação ocupacional para este nível de escolaridade são o setor da Construção e Outros CAE.

Já com uma licenciatura Pré-Bolonha o setor com mais segregação é o setor de Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca e Indústrias Extrativas, tendo um índice de dissemelhança elevado de 66,67%. Deste modo para atingir a igualdade neste setor, 66,67% das pessoas que trabalham têm de mudar de profissão dentro deste mesmo setor. Os dois setores seguintes para este nível de escolaridade com segregação superior são os setores de Eletricidade e Atividades Científicas.

Por último, com um mestrado o setor com mais segregação hierárquica por setor é Alojamento, Restauração e Similares sendo necessário que 54,91% das pessoas que

trabalham mudem de profissão nesse mesmo setor para se atingir a igualdade. Os dois setores imediatos com mais segregação são a Agricultura e Atividades Administrativas.

Tabela 26 - Índice de dissemelhança CPP por CAE

	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA	LIC. PRÉ- BOLONHA	MESTRADO	COMO UM TODO
AGRICULTURA (1)	0,2743	0,6667	0,5944	0,2688
IND. TRANS.	0,3124	0,4009	0,3577	0,3056
ELETRI., GÁS (2)	0,8493	0,6667	0,4508	0,6174
CONSTRUÇÃO	0,5792	0,5487	0,3333	0,4232
COMÉRCIO (3)	0,3250	0,3491	0,4688	0,3304
ALOJAMENTO (4)	0,2070	0,5104	0,6054	0,2127
ATIV. INFORM. (5)	0,3532	0,4769	0,3513	0,3568
ATIV. FINAN. (6)	0,2818	0,2259	0,4108	0,2308
ATIV. CIENTIF. (7)	0,2741	0,6063	0,2552	0,2847
ATIV. ADMIN. (8)	0,2960	0,3232	0,5729	0,3589
EDUCAÇÃO (9)	0,2557	0,0712	0,3201	0,1296
OUTROS CAEs	0,4402	0,4628	0,3596	0,3719

Nota: (1) Agricultura, Produção animal, Caça, Floresta e pesca e Indústrias Extrativas; (2) Eletricidade, Gás, vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio e Captação, Tratamento e Distribuição de Água; Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição; (3) Comércio por Grosso e a Retalho, Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos, Transportes e Armazenagem; (4) Alojamento, Restauração e Similares; (5) Atividades de Informação e Comunicação; (6) Atividades Financeiras e de Seguros e Atividades Imobiliárias; (7) Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares; (8) Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio e Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória; (9) Educação, Atividades de Saúde Humana e Apoio Social;

A partir do cálculo destes índices concluímos que quer para CAE quer para CPP ter um nível superior de educação não vem diminuir as diferenças na segregação na nossa população, tendo pelo contrário aumentado essas diferenças.

Capítulo 5 - Resultados Empíricos

5.1 Diferenças salariais por género - OLS

Os resultados obtidos a partir das regressões efetuadas para o modelo número 1, 2 e 3 encontram-se nos Anexos nas Tabelas A.6, A.8 e A.10.

Falando inicialmente da regressão OLS para o Modelo nº1 percebemos que, para todos os níveis de escolaridade a idade influencia positivamente o salário hora (Tabela A.6)

Em relação às variáveis relacionadas com a região, e relativamente ao Norte (categoria base) percebemos que trabalhar no Centro influencia sempre negativamente o salário hora (exceto para o género feminino com um mestrado). Pelo contrário, trabalhar na Área Metropolitana de Lisboa influencia positivamente o salário hora (exceto para o género masculino com uma licenciatura Pré-Bolonha). O prémio salarial associado à Área Metropolitana de Lisboa é superior para os homens do que para as mulheres.

Os salários hora dos homens são sempre influenciados negativamente se estes trabalharem no Algarve. Trabalhar na Madeira e Açores influencia positivamente os salários das mulheres, exceto com um mestrado onde trabalhar na Madeira influencia negativamente.

Passando agora para o estado civil conseguimos concluir que com uma licenciatura Pré-Bolonha, em relação à categoria base (solteiro), ser divorciado (masculino) influencia negativamente a variável dependente enquanto ser casada (feminino) influencia positivamente a variável. Já com um Mestrado, ser casado influencia positivamente os dois géneros, mas ser divorciado ou viúvo influencia negativamente o género feminino.

Os anos influenciam sempre positivamente os salários para os dois géneros, exceto com uma licenciatura pré-Bolonha onde não são estatisticamente significativos.

De seguida estimamos as regressões por género e nível de escolaridade para o Modelo 2 (Tabela A.8). Com os resultados do modelo 2 conseguimos perceber que ao acrescentarmos a variável CNAEF os resultados das regressões não apresentam diferenças significativas, demonstrando assim que esta variável não retirou a significância estatística das outras variáveis. Dentro desta variável conseguimos perceber que em relação à área de engenharia, com um bacharelato e licenciatura Pós-Bolonha, escolher as áreas de Artes, Ciências Sociais, Ciências Empresariais, Agricultura e Serviços influencia os salários negativamente para os dois géneros. Por outro lado, escolher a área de estudo de Saúde ou TIC influencia positivamente os salários hora para os dois géneros

comparando com a categoria base. Este grau de escolaridade é o mais afetado por esta variável. Para os graus de Licenciatura Pré-Bolonha e Mestrado, escolher a área de Artes em comparação com engenharia afeta negativamente o salário hora do género masculino. Para estes mesmos níveis de escolaridade, escolher Saúde influencia positivamente o salário hora do género feminino.

De maneira a percebermos se as variáveis relacionadas com a empresa são responsáveis pelo diferencial procedemos com a regressão do modelo 3 (Tabela A.10). A partir desta regressão conseguimos perceber que as variáveis de empresa e de emprego alteraram a significância estatística das variáveis NUTS2 e Estado Civil, retirando o impacto de algumas NUTS e dando impacto a outras. Em relação à variável CPP, estar na ocupação de Forças Armadas, Representantes, Especialistas de Atividades Científicas, Técnicos Intermédios e Trabalhadores Qualificados de Indústria influencia sempre positivamente os dois géneros para todos os níveis de escolaridade, exceto para o género masculino com um Bacharelato e Licenciatura Pós-Bolonha (em relação à categoria base: Pessoal Administrativo). Com um grau de escolaridade superior, é possível observar que a bonificação salarial para estas posições de chefia é muito superior para o género masculino (exceto na posição Forças Armadas).

Na variável CAE, para todos os níveis de escolaridade exceto licenciatura Pré-Bolonha, o setor educação influencia positivamente os salários em relação à categoria base – Indústria Transformadora. Este impacto positivo é similar para os dois géneros com um Bacharelato ou Licenciatura Pós-Bolonha, mas superior para o género masculino com um mestrado. Trabalhar numa empresa pequena, média ou grande em relação a uma microempresa, tem sempre um impacto positivo nos salários hora para os dois géneros. Para todos os níveis de escolaridade e para ambos os géneros, ter um contrato com termo em relação à categoria base influencia negativamente os salários hora. Trabalhar a *Part-time* tem o mesmo efeito, assim como trabalhar na empresa há menos de 10 anos. Ter um cargo de chefia influencia sempre positivamente o salário do género masculino para todos os graus de escolaridade, enquanto não é significativamente estatístico para o género feminino.

Por último calculamos o modelo 4, de maneira a podermos ter um modelo completo com todas as variáveis quer do lado da educação quer do lado da empresa, assim como pessoais (Tabela 27).

Tabela 27 - Resultados da estimação OLS do modelo 4

LOG SAL_HORA	BACH. E LIC. PÓS- BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO	
	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.
IDADE	0,0136***	0,0100***	0,0094	0,0252***	0,0098***	0,0153***
NUTS2						
ALGARVE	0,0105	0,0603***	-0,0661	0,0204	-0,0161	0,0557**
CENTRO	-0,0449***	-0,0242**	-0,0603	-0,0655***	-0,0840***	-0,0084
AMLISBOA	0,1007***	0,0935***	-0,0064	0,0366**	0,1013***	0,0415***
ALENTEJO	0,0477**	0,0134	-0,0545	0,0028	-0,0202	0,0482**
AÇORES	0,0678***	0,0689***	-0,0714	0,0855***	0,0600	0,0408*
MADEIRA	-0,0192	0,0224	0,0309	0,0707***	-0,0495	-0,0512**
EST. CIV.						
CASADO	0,0377**	0,0133	-0,0074	0,0540***	0,0812***	0,0570***
DIVORC	0,0581	-0,0354	-0,5892***	-0,0032	0,2395**	-0,0596
VIÚVO	-0,0848	-0,4410*	-	-		-0,5458***
CNAEF						
EDUCAÇÃO	0,0546	-0,0867***	-0,0898	-0,0084	0,1118**	0,0159
ARTES	-0,0897***	-0,0504**	-0,2112***	0,0493	-0,0312	0,0185
CIÊN. SOC. (1)	-0,0530**	-0,0421**	-0,0296	0,0091	-0,0455	0,0070
CIÊN. EMP (2)	-0,0205	-0,0479***	-0,1070**	0,0497*	0,0059	0,0910***
CIÊN. NAT. (3)	-0,0056	0,0029	0,0391	-0,0367	0,0031	0,0132
TIC (4)	0,0348	0,0847**	0,0634	0,2525***	0,0512	0,0394
AGRIC. (5)	-0,1153**	-0,0959***	-0,0588	0,2520	-0,1037*	0,0592*
SAUDE	0,0235	0,0120	-0,0902*	0,0781**	0,1396***	0,1741***
SERVICOS	0,0103	-0,0359*	0,0184	0,0380	0,0364	0,1252***
CPP						
F. ARMADAS	0,0836	0,1080*	-	0,4879**	0,2716***	0,3478*
REP. (6)	0,1539***	0,2758***	0,0862	0,3032***	0,4444***	0,2791***
ESP. CIEN. (7)	0,2007***	0,1878***	0,1523***	0,3322***	0,3019***	0,2442***
TEC. INT. (8)	0,0572***	0,0916***	0,0443	0,2021***	0,1035*	0,0931***
VEND. (9)	-0,0337	-0,0729***	-0,3468***	-0,0457	-0,0667	-0,1019***
AGRIC (10)	-0,0962	0,2855***	-0,1770	0,1109	-	-0,1015
T. Q. IND. (11)	0,0772**	-0,0764	-0,1208	0,1062	0,1004	-0,1006
OP. INST. (12)	0,0014	-0,0179	-0,1627	-0,1622**	0,0169	0,0549
TRAB. N. QUAL	-0,0624	-0,1401***	-0,4205***	-0,1695***	-0,3610**	-0,0583

Continuação da Tabela 27

LOG SAL_HORA	BACH. E LIC. PÓS- BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO	
	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.
CAE						
AGRIC. (13)	0,0321	0,0027	-0,0515	-0,2116***	-0,1344	0,0312
ELETRIC. (14)	0,0613	0,0409	0,1065	0,0590	0,1270*	0,1578***
CONSTRUÇÃO	-0,0557*	-0,0018	0,0145	0,0038	-0,0469	-0,0559
COMÉR. (15)	0,0524**	0,0185	0,2098***	-0,0411	0,0777**	0,0313
ALOJ. (16)	-0,0176	-0,0312	0,0609	-0,1806***	-0,1162*	-0,1506***
ATV INF (17)	0,1248***	-0,0024	0,0753	-0,0111	0,1447***	0,0832***
ATV FIN (18)	0,0746**	0,0637***	0,1702***	0,0267	0,1141**	-0,0643
ATV CIE (19)	-0,0538**	-0,0591***	-0,0992	-0,0454	0,0075	0,0260
ATV ADM (20)	0,0599**	0,0134	0,0487	-0,0657**	0,0324	0,0982***
EDUC (21)	0,0463*	0,0393**	0,0199	-0,0601**	0,0512	0,0560**
OUTROS CAES	0,0112	0,0468**	0,0291	-0,0279	-0,0791*	-0,0412
CONTRATO						
COM TERMO	-0,0460***	-0,0552***	-0,0828**	-0,0302*	-0,0945***	-0,0404***
P. SERV.	0,0332	-0,0166	-0,0729	0,0174	0,0985**	-0,0203
PART-TIME	-0,2432***	-0,1334***	-0,1690***	-0,1466***	-0,1548***	-0,2618***
CHEFIA	0,0778***	0,0011	0,1067***	-0,0023	0,0652***	0,0137
ANTIGUID.						
+ DE 20 ANOS	-0,1543	0,0315	0,0123	0,1451	-0,0836	-0,0370
- DE 10 ANOS	-0,0721***	-0,0293**	-0,0570**	-0,0808***	-0,0395	-0,0493***
TAMANHO						
>10 & <49	0,0308**	0,0322***	0,0850**	0,1198***	0,1048***	0,0905***
+ DE 50	0,0730***	0,1066***	0,1763***	0,1525***	0,1730***	0,1682***
ANO						
2017	0,0566***	0,0320***	-0,0066	-0,0057	0,0816***	0,0540***
2018	0,1105***	0,0566***	0,0089	0,0319**	0,1114***	0,0802***
2019	0,1571***	0,0984***	0,0869**	0,0220	0,1208***	0,1104***
2020	0,1664***	0,1421***	0,1057*	0,0123	0,1737***	0,1504***

Continuação da Tabela 27

LOG SAL. HORA	BACH. E LIC. PÓS- BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO	
	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.
TRIM.						
2	0,2058	0,0120	-0,0257	0,0340**	0,1014	0,0114
3	0,0064	0,0164	0,0042	0,0346**	0,0433**	0,0165
4	0,0175	0,0186*	-0,0187	0,0005	0,0561**	0,0101
N. OB.	2815	4919	717	2345	1460	2653
R2 AJU.	0,3071	0,3456	0,3549	0,4093	0,3725	0,3912

Nota: *** significativa ao nível de 1%; ** significativa ao nível de 5%; * significativa ao nível de 10%

Categorias Base: Nuts2: **Norte**; Estado civil: **Solteiro**; Ano: **2016**; Trimestre: **1 T**; CNAEF: **Engenharia**; CPP: **Pessoal administrativo**; CAE: **Indústria Transformadora**; Contrato: **Sem Termo**; Regime de Trabalho: **Full-Time**; Função de Supervisão: **não chefia**; Antiguidade: **entre 10 e 20 anos**; Tamanho: **menos de 10**; Ano: **2016**; Trimestre: **1ºT**;

(1) Ciências Sociais, informação e jornalismo; (2) Ciências empresariais e direito; (3) Ciências naturais, matemática e estatística; (4) Tecnologias de Informação e Comunicação; (5) Agricultura, Silvicultura, pescas e ciências veterinárias; (6) Representantes do Poder Legislativo e de Órgãos Executivos, Dirigentes, Diretores e Gestores Executivos; (7) Especialistas de Atividades Intelectuais e Científicas; (8) Técnicos e Profissões de Nível Intermédio; (9) Trabalhadores dos Serviços Pessoais, de Proteção e Segurança e Vendedores; (10) Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura, da Pesca e da Floresta; (11) Trabalhadores Qualificados da Indústria, Construção e Artífices; (12) Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores de Montagem; (13) Agricultura, Produção animal, Caça, Floresta e pesca e Indústrias Extrativas; (14) Eletricidade, Gás, vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio e Captação, Tratamento e Distribuição de Água; Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição; (15) Comércio por Grosso e a Retalho, Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos, Transportes e Armazenagem; (16) Alojamento, Restauração e Similares; (17) Atividades de Informação e Comunicação; (18) Atividades Financeiras e de Seguros e Atividades Imobiliárias; (19) Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares; (20) Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio e Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória; (21) Educação, Atividades de Saúde Humana e Apoio Social;

Como dito anteriormente, este modelo engloba todas as variáveis independentes. Em relação às características pessoais, não se verificaram diferenças significativas em relação aos modelos anteriores com exceção da idade que deixou de ter significância estatística para o género masculino com uma licenciatura Pré-Bolonha, e do estado civil viúvo que também deixou de ter influência para o género feminino com uma licenciatura pós-Bolonha. Tudo o resto manteve-se em relação às estimações anteriores.

De uma forma geral podemos concluir que no Modelo 4, a idade afeta sempre positivamente os salários, mas em valores diferentes por nível de escolaridade, sendo esses valores mais baixos para um Mestrado. Em relação à região para o género masculino estar no Centro em relação ao Norte afeta negativamente os salários, sendo estes mais prejudicados com um Mestrado. Estar na Área Metropolitana de Lisboa traz retornos positivos para os dois géneros, mas com um nível de escolaridade superior esses retornos diminuem em metade para as mulheres e aumentam ligeiramente para os Homens. Em relação ao estado civil com um Mestrado ser casado traz benefícios em termos de salários hora, mas esses benefícios são superiores para os Homens.

No que refere à variável CNAEF ocorreram algumas alterações em relação aos modelos anteriores. Com um Mestrado poucas áreas têm significância estatística. A área de saúde é uma das áreas estatisticamente significativa para os dois géneros de maneira positiva, sendo os valores das Mulheres superiores.

Para a variável CPP trabalhar em Profissões de Representantes em relação à categoria base, traz benefícios para os dois géneros, mas com o aumento do nível de escolaridade para Mestrado este valor aumenta bastante para os Homens e apenas ligeiramente para as Mulheres. O mesmo acontece para a Profissão de Especialistas de Atividades Científicas. Nesta Profissão o valor do impacto nos salários para os Homens é superior no Mestrado, enquanto nas Mulheres esse valor é superior para uma Licenciatura Pré-Bolonha. A profissão de vendedores traz sempre retornos negativos para as Mulheres sendo esta penalização superior com um Mestrado (como vimos anteriormente as Mulheres encontram-se mais em posições de chefia nesta área, desta maneira essa segregação vai ter um impacto nos salários).

A variável CAE teve algumas alterações em relação aos modelos anteriores. O setor de Atividades de Informação, em relação à categoria base, traz retornos positivos para os dois géneros com um Mestrado, mas este valor é superior para os Homens. O setor de Alojamento, restauração e similares pelo contrário traz retornos negativos para os dois géneros com um Mestrado, pois neste setor estes retornos são inferiores para as Mulheres em comparação com os Homens. Em relação a trabalhar no setor das Indústrias Transformadoras, trabalhar nas áreas de Educação e de atividades Administrativas traz retornos positivos para as mulheres com um Mestrado.

Trabalhar com termo em relação a sem termo traz sempre penalidades para ambos os géneros, sendo que essa penalidade aumenta para os Homens com o aumento do nível de escolaridade enquanto reduz para as Mulheres. Trabalhar a *Part-time* traz sempre retornos negativos para todos os níveis de escolaridade e para os dois géneros. Estes retornos têm sempre um impacto mais negativo nos Homens exceto com um Mestrado, onde as Mulheres têm uma penalização muito superior.

Ser Chefe não influencia os salários hora das mulheres para qualquer nível de escolaridade. Porém, bonifica os salários hora dos homens. Trabalhar há menos de 10 anos numa empresa em comparação com entre 10 e 20 anos influencia os salários negativamente. Com um Mestrado os anos trabalhados não influenciam o salário masculino, mas tem um impacto negativo nos salários femininos. Finalmente, trabalhar

em empresas pequenas, médias ou grandes em relação a microempresas traz sempre resultados positivos para os dois géneros.

Com estes resultados percebemos que as variáveis individualmente não têm um impacto tão grande nos salários do que quando estudadas em conjunto. Quando analisadas de forma agregada, revelam que têm alguma influência na explicação das diferenças salariais. Concluimos que apesar de as observações para o género masculino com uma licenciatura Pré-Bolonha serem apenas 717, as variáveis utilizadas influenciam estatisticamente o salário hora, demonstrando assim que tem um peso grande nos rendimentos.

Concluimos ainda que existem diferentes retornos para os dois géneros para as mesmas características. De maneira a perceber as diferenças nestas características procedemos com os cálculos do método de Oaxaca-Blinder.

5.2 Diferenças salariais por género – Oaxaca-Blinder

Começamos por fazer uma breve análise da decomposição de Oaxaca-Blinder para podermos analisar as diferenças por ano (Figura 11).

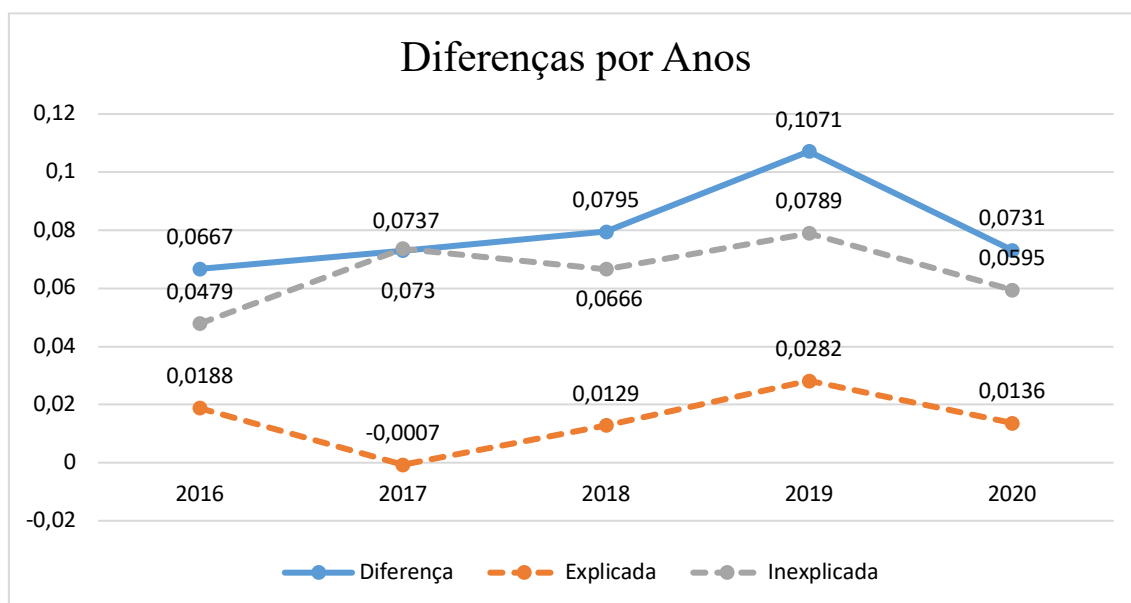


Figura 11 - Diferença total, explicada e inexplicada por anos

A partir da Figura 11 conseguimos perceber que a maior diferença se encontra no ano de 2019, e a menor no ano de 2016. De maneira a respondermos às nossas questões de investigação fomos ver estes diferenciais por níveis de escolaridade como referido anteriormente. Os resultados obtidos para as decomposições de Oaxaca-Blinder, para os 4 modelos, encontram-se em Anexo nas Tabelas A.13, A.14, A.15 e A.16.

A partir das decomposições conseguimos perceber que há uma grande parte inexplicada do diferencial. Olhando para as Figuras 12, 13 e 14 conseguimos perceber que com o acréscimo de variáveis para todos os níveis de escolaridade, a parte inexplicada diminui.

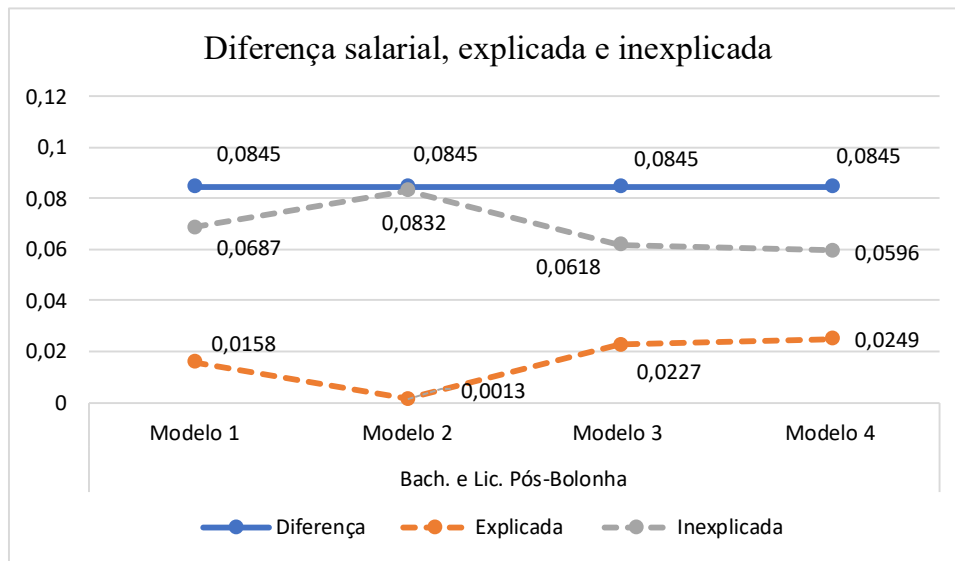


Figura 12 - Diferenças totais, explicadas e inexplicadas para Bacharelato e Lic. Pós-Bolonha

Com um Bacharelato e Licenciatura Pós-Bolonha, a partir da Figura 12, percebemos que no Modelo 4 a parte explicada aumenta e a inexplicada diminui. O Modelo número 4, é o que possui partes inexplicadas mais baixas.

Podemos assim concluir que as variáveis adicionadas neste modelo têm influência nas disparidades salariais. Estas variáveis são a junção das variáveis de Emprego e Empresa com a Área de Educação e individuais.

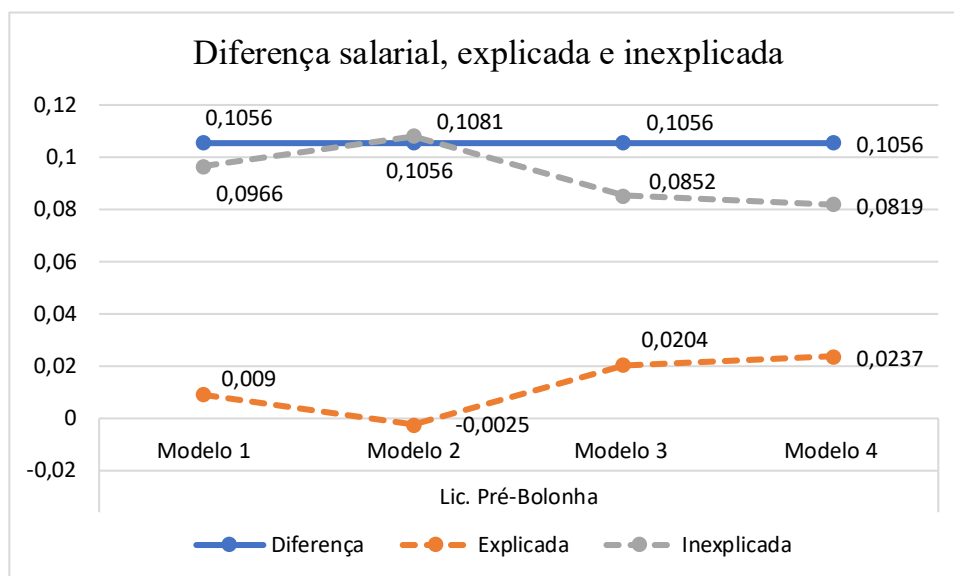


Figura 13 - Diferenças totais, explicadas e inexplicadas para Lic. Pré-Bolonha

O mesmo pode ser dito em relação ao nível de escolaridade de Licenciatura Pré-Bolonha (Figura 13), onde mais uma vez com a junção de todas as variáveis, a parte inexplicada do diferencial diminui e a parte explicada aumenta. Neste nível de escolaridade há uma diminuição maior da parte inexplicada do Modelo 3 para o Modelo 4 (0,0033), em comparação com o nível de Bacharelato e Licenciatura Pós-Bolonha (0,0022). Com um nível de escolaridade superior – Mestrado- o mesmo não é observado.

A partir da Figura 14 podemos perceber que com este grau de escolaridade (Mestrado), é no Modelo 3 que a parte explicada tem o seu valor mais alto e conseqüentemente a parte inexplicada o valor mais baixo. Podemos assim dizer que as variáveis de Empresa e de Emprego têm uma grande influência na explicação das disparidades salariais para um Mestrado.

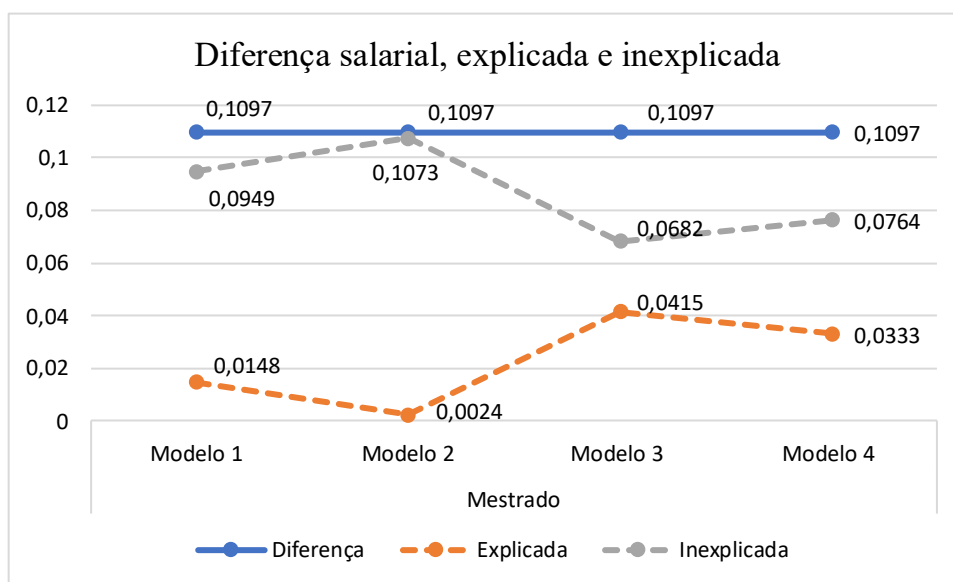


Figura 14 - Diferenças totais, explicadas e inexplicadas para Mestrado

A partir destas 3 Figuras podemos concluir que a parte inexplicada é sempre superior nos Modelos 1 e 2, significando isto que as variáveis Individuais e de Educação, sozinhas não são capazes de explicar as diferenças salariais existentes que favorecem os homens.

No Modelo 1, com um Bacharelato e Licenciatura Pré-Bolonha, a variável que mais favorece as Mulheres é a região. Mas, a variável que mais favorece os Homens é a idade. Com uma Licenciatura Pré-Bolonha, a variável que mais beneficia as Mulheres continua a ser a região, e a que mais favorece os Homens continua a ser a idade. Já com um Mestrado, a variável que mais favorece as mulheres é a Idade e para os Homens é o Estado Civil (Tabela 28).

Tabela 28 - Parte Inexplicada Agregada do Modelo 1

	BACH. E LIC. PÓS- BOLONHA	LIC. PRÉ-BOLONHA	MESTRADO
IDADE	0,2259	0,1361	-0,0790
NUTS2	-0,0166	-0,0612	-0,0106
EST. CIV.	0,0009	-0,0423	0,0027
ANO	0,0177	0,0039	0,0286
TRIM.	-0,0071	-0,0242	0,0239
CONSTANTE	-0,1521	0,0843	0,1293

No Modelo 2 acrescentou-se a variável Área de Educação e Formação que tem sempre melhores características para as Mulheres (Tabela 29). Além desta variável, com um Bacharelato e Licenciatura Pós-Bolonha também a região favorece as Mulheres. Para uma Licenciatura Pré-Bolonha, todas as características individuais favorecem as Mulheres, sendo por isto neste Modelo que se encontra o maior valor da parte inexplicada. Com um Mestrado excetuando o estado civil, todas as outras características favorecem as Mulheres.

Tabela 29 - Parte Inexplicada Agregada do Modelo 2

	BACH. E LIC. PÓS- BOLONHA	LIC. PRÉ-BOLONHA	MESTRADO
IDADE	0,1781	-0,2915	-0,0632
NUTS2	-0,0193	-0,0544	-0,0049
EST. CIV.	0,0010	-0,0393	0,0044
CNAEF	-0,0185	-0,0956	-0,0340
ANO	0,0248	0,0162	0,0389
TRIM.	-0,0050	-0,0292	0,0240
CONSTANTE	-0,0779	0,6018	0,1420

No Modelo 3, como vimos para o nível de escolaridade Mestrado, este Modelo possui a parte inexplicada menor. Neste Modelo com um Mestrado a Idade, a Região e o Tipo de Contrato são as únicas características que beneficiam as Mulheres (Tabela 30). Com um Bacharelato e Licenciatura Pós-Bolonha a Região, trabalhar a *Part-time*, a Antiguidade na empresa e também o Tamanho desta são características que favorecem as Mulheres. Com uma Licenciatura Pré-Bolonha apenas a CAE, ter uma posição de Chefia e a Antiguidade na empresa favorecem os Homens.

Tabela 30 - Parte Inexplicada Agregada do Modelo 3

	BACH. E LIC. PÓS- BOLONHA	LIC. PRÉ-BOLONHA	MESTRADO
IDADE	0,0996	-0,1867	-0,1532
NUTS2	-0,0009	-0,0329	-0,0010
EST. CIV.	0,0044	-0,0361	0,0063
CPP	0,0034	-0,1859	0,0548
CAE	0,0149	0,0773	0,0177
CONTRATO	0,0077	-0,0093	-0,0102
PART-TIME	-0,0999	-0,0654	0,0788
CHEFIA	0,0254	0,0503	0,0224
ANTIGUIDADE	-0,0408	0,0127	0,0116
TAMANHO	-0,0054	-0,0060	0,0075
ANO	0,0330	-0,0059	0,0132
TRIM	-0,0019	-0,0231	0,0154
CONSTANTE	0,0222	0,4962	0,0049

Como vimos até aqui a parte inexplicada é a menor no Modelo 4 para um Bacharelato e Licenciatura Pós-Bolonha e para uma Licenciatura Pré-Bolonha. Para este primeiro as características que favorecem as mulheres continuam a ser as mesmas, mas o acréscimo da variável de educação veio favorecer os Homens (Tabela 31).

Tabela 31 - Parte Inexplicada Agregada do Modelo 4

	BACH. E LIC. PÓS- BOLONHA	LIC. PRÉ-BOLONHA	MESTRADO
IDADE	0,1009	-0,5247	-0,1605
NUTS2	-0,0060	-0,0368	0,0003
EST. CIV.	0,0034	-0,0362	0,0069
CNAEF	0,0079	-0,1094	-0,0295
CPP	0,0023	-0,1740	0,0563
CAE	0,0231	0,1099	0,0027
CONTRATO	0,0063	-0,0129	-0,0134
PART-TIME	-0,1011	-0,0214	0,1021
CHEFIA	0,0251	0,0503	0,0206
ANTIGUIDADE	-0,0385	0,0096	0,0080
TAMANHO	-0,0141	0,0013	0,0063
ANO	0,0343	0,0074	0,0187
TRIM	-0,0006	-0,0267	0,0173
CONSTANTE	0,0166	0,8456	0,0406

Com uma Licenciatura Pré-Bolonha a característica de Educação veio beneficiar as mulheres, mas a característica Tamanho passou a favorecer os Homens. Por fim, com um Mestrado a variável educação foi uma característica adicionada positiva para as Mulheres, e apesar da característica de região passar para os Homens, as características das Mulheres apresentam valores superiores neste Modelo do que no Modelo 3, indo assim de encontro aos resultados em que no Modelo 3 para um Mestrado a parte inexplicada é menor.

Podemos concluir que na parte inexplicada no Modelo 4, em que utilizamos todas as variáveis, para um Bacharelato e Licenciatura Pós-Bolonha, as variáveis de Empresa favorecem as Mulheres, mas as variáveis de Emprego (exceto *Part-time*), Educação e Individuais (exceto Região) favorecem os Homens.

Para uma Licenciatura Pré-Bolonha há mais variáveis que favorecem as Mulheres, porém estes valores podem ser devidos ao número de observações Femininas em comparação com as Masculinas. Para este grau de escolaridade as variáveis de Empresa passaram a ser características positivas para os Homens, pelo contrário as variáveis de Educação e Emprego (exceto CAE e chefia) passaram a ser positivas para as Mulheres.

Para o último nível de Escolaridade apenas as características de Educação favorecem as Mulheres. As características da Empresa, de Emprego (exceto o tipo de contrato) e as individuais (exceto a idade) favorecem os Homens. Podemos assim concluir que com um nível de escolaridade superior as Mulheres são penalizadas pelo mercado de trabalho.

Passando agora para a Parte Explicada, podemos observar nas Figuras Seguintes (15, 16, 17 e 18) as características associadas às Mulheres (sinal negativo) e aos Homens (sinal positivo).

Na Figura 15 conseguimos perceber que as variáveis Individuais, de Emprego e de Empresa estão associadas ao género Masculino em todos os Modelos. No Modelo 2 a variável de Educação está associada às Mulheres, mas no Modelo 4 com a junção das variáveis de Empresa e de Emprego esta passa a ficar associada aos Homens.

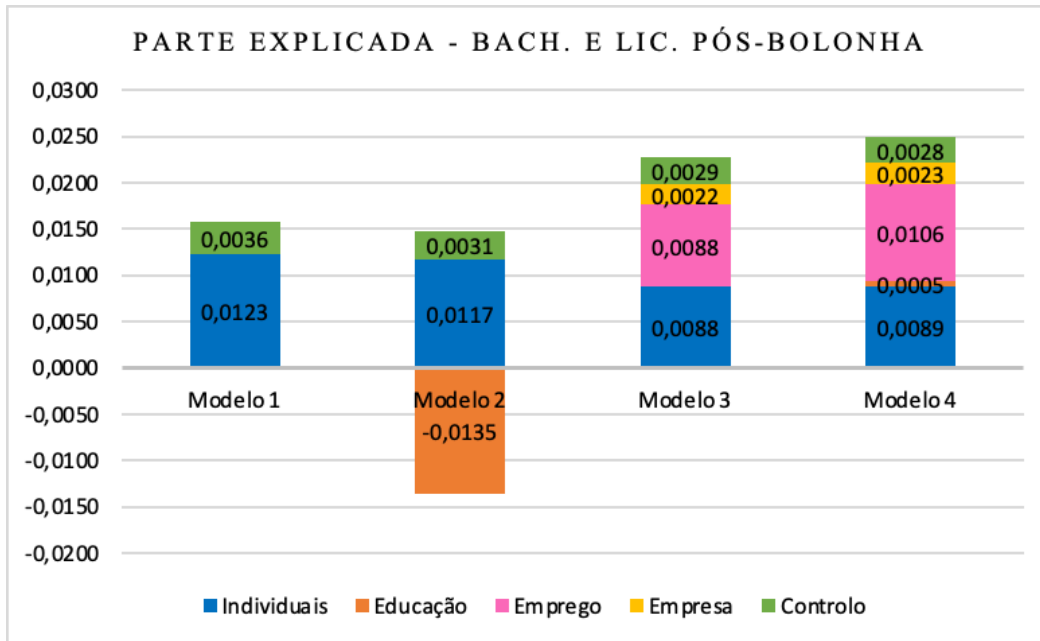


Figura 15 - Parte Explicada Agregada - Bacharelato e Licenciatura Pós-Bolonha

Na Figura 16, podemos ver que no caso de ser uma Licenciatura Pré-Bolonha as características de Empresa (Tamanho e Antiguidade) estão ligadas às Mulheres.

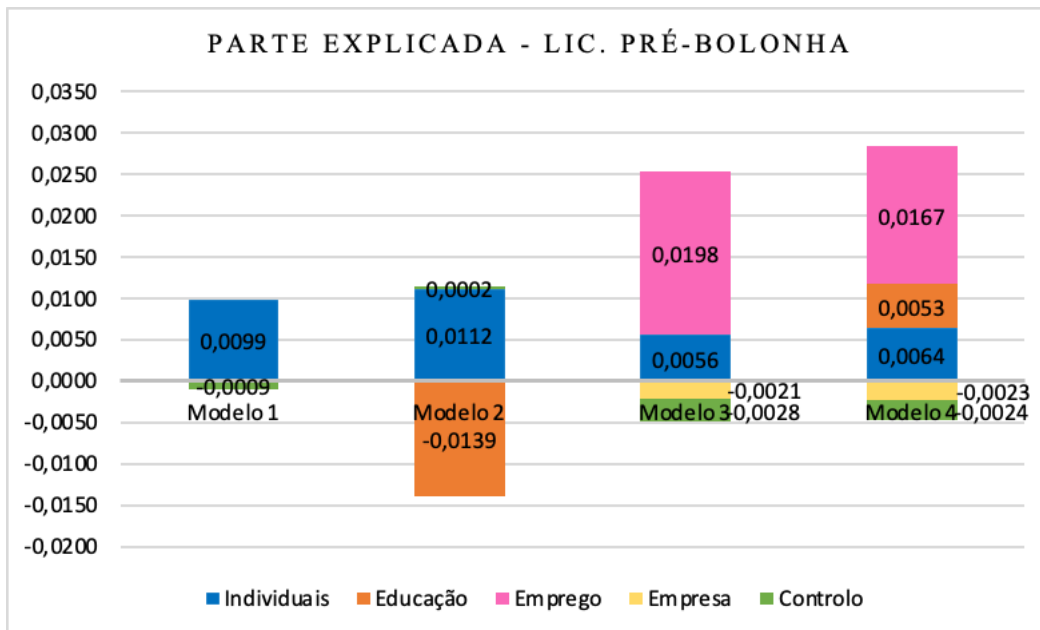


Figura 16 - Parte Explicada Agregada - Licenciatura Pré-Bolonha

Mais uma vez a variável Educação está associada às Mulheres no Modelo 2, mas no Modelo 4 com a adição de outras variáveis fica associada aos Homens.

Com um Mestrado (Figura 17) conseguimos compreender que a única característica associada às Mulheres é a Educação, mas com este nível de escolaridade mesmo com a junção de outras variáveis, esta continua ligada ao género Feminino. Podemos assim perceber que para o género Feminino ter um nível de escolaridade superior não ajuda a combater as disparidades salariais.

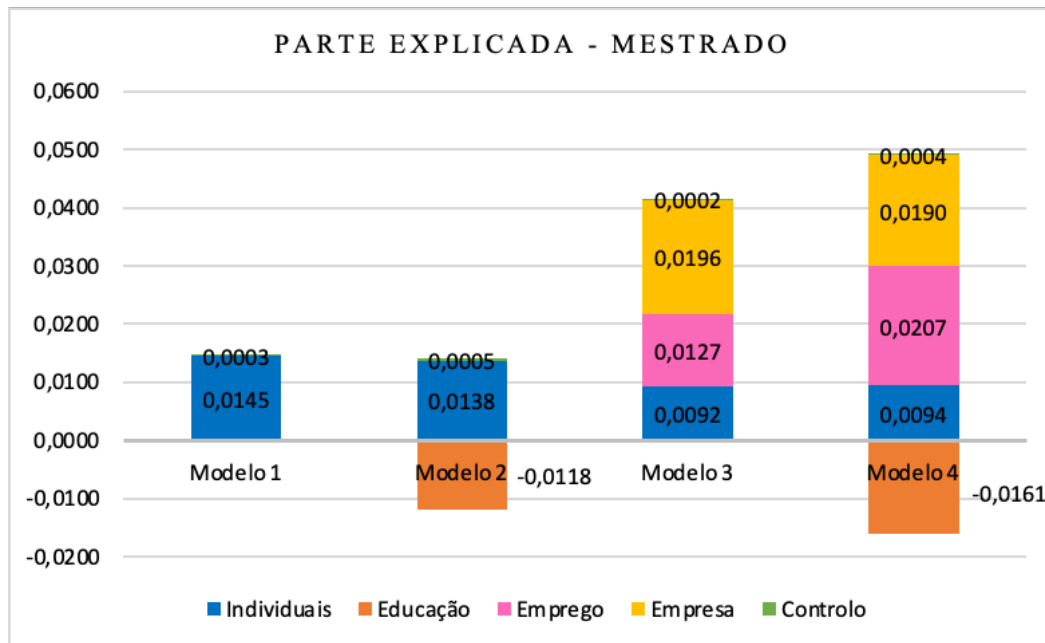


Figura 17 - Parte Explicada Agregada - Mestrado

Comparando agora os níveis de escolaridade nas percentagens em que cada variável corresponde à parte explicada no Modelo 4 conseguimos perceber que com um Bacharelato e Licenciatura Pós-Bolonha a variável CPP e a idade são as variáveis mais importantes na explicação das diferenças salariais. Neste nível de escolaridade, se a quantidade de Homens e Mulheres graduadas se encontrassem na mesma proporção a trabalhar a *Part-time* as diferenças salariais de género seriam ainda maiores.

Passando para a Licenciatura Pré-Bolonha vemos que as variáveis que têm mais impacto na explicação do diferencial são a CAE, a CPP, e a CNAEF. Desta maneira podemos afirmar que a escolha da área de educação juntamente com o setor de atividade e o tipo de profissão levam à existência de um diferencial para este grau de escolaridade. Com uma licenciatura Pré-Bolonha mais uma vez trabalhar a *Part-time* protege as mulheres de um diferencial maior, e ainda o Tamanho da Empresa visto que como podemos ver no Anexo na Tabela A.16 as Mulheres estão em maior percentagem em empresas Pequenas e Médias ou Grandes, que são normalmente onde os salários são maiores.

Com um Mestrado as variáveis CPP e Tamanho são as que têm um maior poder na explicação das disparidades salariais.

Mais uma vez para este grau de escolaridade, e como foi para os dois acima, *Part-time* favorece as Mulheres de maneira que os salários não sejam ainda mais díspares. Com um Mestrado a área de educação e formação também impede que as Mulheres tenham salários mais baixos (Figura 18).

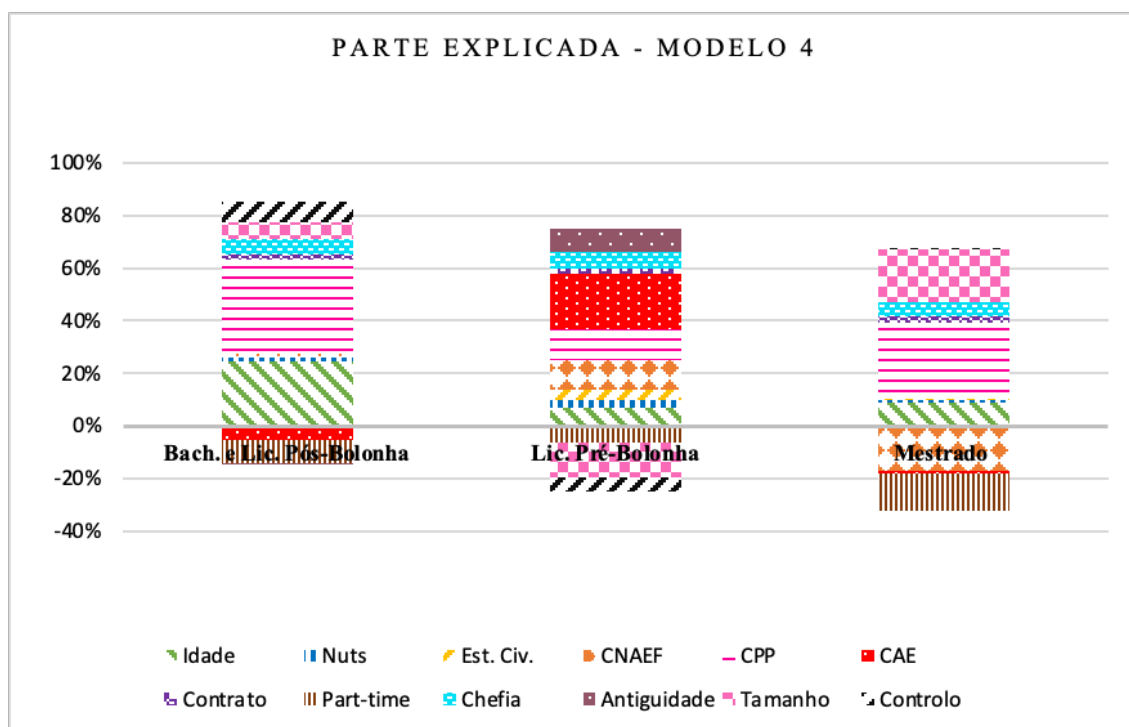


Figura 18 - Parte Explicada Modelo 4 por níveis de Escolaridade

No geral, podemos concluir que mais de metade deste diferencial continua sem ser explicado. Este resultado está de acordo com a literatura, visto que no estudo de Figueiredo et al. (2015) estes concluíram que apenas 45% a 50% das diferenças podia ser atribuída as diferenças nas características observadas entre Homens e Mulheres.

Tabela 32 - Percentagens de Parte Explicada e Inexplicada Modelo 1

MODELO 1	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA	LIC. PRÉ-BOLONHA	MESTRADO
DIFERENÇAS	0,0845 (100%)	0,1056 (100%)	0,1097 (100%)
EXPLICADO	0,0158 (18,70%)	0,0090 (8,52%)	0,0148 (13,49%)
INEXPLICADA	0,0687 (81,30%)	0,0966 (91,48%)	0,0949 (86,51%)

No Modelo 1 as percentagens de Parte Explicada são muito baixas, visto que apenas utilizamos variáveis individuais e de Controlo (Tabela 32).

Tabela 33 - Percentagens de Parte Explicada e Inexplicada Modelo 2

MODELO 2	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA	LIC. PRÉ-BOLONHA	MESTRADO
DIFERENÇAS	0,0845 (100%)	0,1056 (100%)	0,1097 (100%)
EXPLICADO	0,0013 (1,54%)	-0,0025 (-2,37%)	0,0024 (2,19%)
INEXPLICADA	0,0832 (98,46%)	0,1081 (102,37%)	0,1073 (97,81%)

No Modelo 2, com a junção da variável de Educação a parte explicada diminui em relação ao Modelo 1, visto que esta característica favorece as Mulheres quer com um Bacharelato e Licenciatura Pós-Bolonha quer com um Mestrado. Com uma Licenciatura Pré-Bolonha, esta variável favorece os Homens, mas o seu acréscimo levou a que todas as características Individuais passassem a estar associadas às Mulheres (Tabela 33).

Tabela 34 - Percentagens de Parte Explicada e Inexplicada Modelo 3

MODELO 3	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA	LIC. PRÉ-BOLONHA	MESTRADO
DIFERENÇAS	0,0845 (100%)	0,1056 (100%)	0,1097 (100%)
EXPLICADO	0,0227 (26,86%)	0,0204 (19,32%)	0,0415 (37,83%)
INEXPLICADA	0,0618 (73,14%)	0,0852 (80,68%)	0,0682 (62,17%)

Neste Modelo 3 (Tabela 34), com o acréscimo das variáveis de Empresa e de Emprego ao Modelo 1, as percentagens explicadas começaram a aumentar, tendo o Mestrado a sua parte Explicada superior neste Modelo (37,83%) como já tínhamos analisado anteriormente.

Finalmente, no Modelo 4, com a junção de todas as variáveis, obtemos os valores explicados mais elevados, demonstrando assim que a junção das variáveis de educação com as de empresa são importantes para explicar as diferenças salariais para os níveis das licenciaturas (Tabela 35).

Tabela 35 - Percentagens de Parte Explicada e Inexplicada Modelo 4

MODELO 4	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA	LIC. PRÉ-BOLONHA	MESTRADO
DIFERENÇAS	0,0845 (100%)	0,1056 (100%)	0,1097 (100%)
EXPLICADO	0,0249 (29,47%)	0,0237 (22,44%)	0,0333 (30,36%)
INEXPLICADA	0,0596 (70,53%)	0,0819 (77,56%)	0,0764 (69,64%)

Conseguimos assim perceber que a Parte explicada das disparidades salariais de género é muito baixa. Para um Bacharelato e Licenciatura Pós-Bolonha o seu maior valor é no Modelo 4 de 29,47%. Para uma Licenciatura Pré-Bolonha e como vimos anteriormente o seu maior valor é também no Modelo 4 e é de 22,44%. Finalmente, com um Mestrado o valor maior é então no Modelo 3 - 37,83%.

No geral, mais de metade do diferencial de género continua sem ser explicado visto que a parte explicada (características observadas dos Homens e Mulheres) destas diferenças salariais é muito baixa, não sendo nunca superior a 40%.

Capítulo 6 – Conclusões

Com o aumento do investimento na educação por parte das Mulheres seria de esperar que as diferenças salariais de género fossem diminuindo, contudo como podemos ver a partir da literatura esse não foi o caso. Segundo alguns autores existem várias razões que podem levar a esta continuidade de diferenças salariais sendo uma das razões principais a segregação seja vertical, seja horizontal, ou seja nas áreas de educação e formação (Brynin & Perales, 2015; Schimanski et al., 2018; Piazzalunga, 2018; Gedikli, 2019; Gradín, 2020).

O intuito desta dissertação passou então por perceber se o caso de Portugal se insere nesta literatura ou se pelo contrário com o aumento de Mulheres graduadas nos últimos anos (2016 a 2020) estas disparidades de género desapareceram e se a segregação diminuiu, além disso tivemos como objetivo perceber se a segregação influencia as disparidades salariais de género em Portugal. De acordo com Buchmann e DiPrete (2013), os Homens têm mais probabilidade de trabalharem a *Full-time* e de trabalharem em Profissões qualificadas, e mesmo as mulheres que possuem diplomas universitários ganham menos. Estes resultados estão na mesma linha que os resultados desta dissertação. Em relação aos salários conseguimos ver pelos resultados obtidos que para todos os níveis de escolaridade as Mulheres ganham menos que os Homens. Podemos ainda perceber que os salários para Mestrados são inferiores aos de uma Licenciatura Pré-Bolonha quer para Mulheres quer para Homens, sendo esta diferença inferior para as Mulheres.

Na nossa amostra com uma Licenciatura Pré-Bolonha e com um Mestrado entre 45% a 50% dos Homens da nossa população estão em posições de chefia. Para os mesmos níveis de escolaridade apenas 32% a 38% das mulheres se encontram nestas posições. Para um Bacharelato e Licenciatura Pós-Bolonha estes valores são mais baixos, mas apesar disso os Homens encontram-se em percentagens superiores nestas posições de supervisão (Homens – 35,13, Mulheres – 28,20), resultados na mesma linha dos de Bertrand (2018). Em relação ao trabalho a *Full-time* na nossa amostra para todos os níveis de escolaridade há mais Homens a trabalhar a tempo inteiro do que Mulheres. Com um Mestrado é onde se encontram mais Mulheres a trabalhar em part-time (ver Tabela A.5)

Numa primeira fase procedemos ao cálculo do Índice de Dissemelhança onde percebemos que a segregação quer por Profissão quer por Setor existe em Portugal, resultados estes que estão de acordo com os que foram documentados na literatura (EIGE, 2017;

Figueiredo, 2020; Mavrikiou et al., 2020). Esta segregação é superior para níveis de educação mais elevados (Mestrado).

De seguida e de maneira a perceber se essa segregação é um dos fatores que influencia os salários realizamos regressões utilizando o Modelo OLS e fizemos decomposições de Oaxaca-Blinder. Os nossos resultados estão de acordo com a literatura no sentido de que as Mulheres em média têm uma penalidade salarial em relação aos Homens para os mesmos níveis de escolaridade (Šnýdrová et al., 2018; Fan & Sturman, 2019).

De maneira a percebermos quais variáveis afetam mais os salários dividimos as regressões OLS e as decomposições de Oaxaca-Blinder em Modelos sequenciais. Os nossos resultados demonstraram que existiam diferenças salariais em benefício dos Homens. Com um Bacharelato e Licenciatura Pós-Bolonha esta diferença era de 8,82 pp ($e^{0,0845} - 1$), com uma Licenciatura Pré-Bolonha esta penalização aumentava sendo de 11,14 pp ($e^{0,1056} - 1$) e para um Mestrado de 11,59 pp ($e^{0,1097} - 1$). Podemos assim concluir que a nossa Hipótese 1 não é rejeitada visto que existem diferenças salariais de género em Portugal para níveis de educação superior, porém a Hipótese 2 é rejeitada visto que para níveis de educação superior o diferencial salarial de género também aumenta.

Conforme os modelos e as variáveis utilizadas as partes Explicadas e Inexplicadas deste diferencial iam sofrendo alterações. Para um Mestrado o Modelo 3 é o que tem uma parte Inexplicada menor demonstrando que as Variáveis de Empresa e de Emprego são benéficas aos Homens. No Modelo 4 com a junção da variável de Educação a parte inexplicada volta a aumentar ligeiramente, podemos assim concluir que com o aumento do grau de escolaridade a variável de educação atua a favor das Mulheres. Foi demonstrado que para as Mulheres ter um nível de escolaridade superior não ajuda a diminuir as diferenças salariais.

Com o Modelo 4 as variáveis que têm mais poder explicativo no geral são CPP (Bacharelato e Licenciatura Pós-Bolonha) e CAE (Licenciatura Pré-Bolonha) demonstrando que a nossa Hipótese 3 pode ser aceite porque a segregação influencia as diferenças salariais a favor dos Homens.

Finalmente podemos concluir que ter um diploma em Portugal não faz com que as diferenças salariais diminuam, pelo contrário com o aumento do nível de escolaridade estas diferenças salariais por género vão aumentando.

Como vimos a disparidade salarial e a segregação ocupacional por géneros continuam persistentes no mercado de trabalho atual. Sendo assim a implementação de políticas públicas cujo objetivo seja a diminuição deste diferencial são de importância extrema, e

devem começar a ser implementadas por todas as instituições para o diferencial de géneros diminuir e acabar mesmo por desaparecer. De acordo com Momo et al. (2013), ações governamentais através de políticas públicas e de programas desenvolvidos pelo Estado têm a função de controlar e provocar mudanças no quadro das desigualdades, mas, de maneira a que isto aconteça é necessário que o poder público reconheça a existência destas disparidades de género.

Apesar de hoje em dia se conhecerem a grande parte das razões que levam à existência de uma disparidade salarial entre géneros, ainda é verdade que na Europa as mulheres ganham em média menos que os homens. Esta persistência das diferenças salariais de género enfatiza a necessidade de se desenharem políticas que estejam viradas para ajudar no aumento da participação feminina no mercado de trabalho e para ajudar também na distribuição de salários de forma igualitária (Plantenga & Remery, 2006).

Algumas medidas políticas que devem ser implementadas de maneira a diminuir o diferencial de género, segundo o ITUC (2018), passam por criar uma forte legislação em matéria de igualdade salarial e políticas de anti discriminação, que tenham mecanismos robustos de aplicação. Outra das medidas prende-se com o combate à segregação por género no mercado de trabalho, através do estabelecimento de iniciativas orientadas para o recrutamento e seleção de mulheres em setores em que se encontram sub-representadas. Os Governos deviam ainda investir em serviços públicos de cuidados para crianças, que tenham preços acessíveis de maneira que seja possível uma melhor conciliação do trabalho-vida familiar.

Uma das nossas limitações passou por não possuímos observações suficientes para retirar conclusões para o nível de escolaridade Doutoramento. Outra limitação deveu-se ao facto de não termos nenhuma variável que nos permita distinguir com certeza o setor Público do Privado. Apesar de conseguirmos perceber que algumas ocupações tais como Pessoal Administrativo e Educação são bastante influenciadas pelo setor público, seria interessante no futuro fazer essa distinção.

Em trabalhos futuros seria ainda interesse utilizar modelos de robustez tais como o *Recentered Influence Functions* (RIF) de maneira a conseguir perceber em que quantil se encontram as maiores disparidades. Seria também importante no futuro continuar a investigar os mecanismos que levam à existência destas disparidades salariais especialmente para o nível de educação de Mestrado onde estas disparidades salariais de género demonstram aumentar.

Referências

- Aleks, R., Saksida, T., & Kolahgar, S. (2021). Practice What You Preach: The Gender Pay Gap in Labor Union Compensation. *Industrial Relations*, 60(4), 403–435. <https://doi.org/10.1111/irel.12291>
- Amâncio, L., & Santos, M. H. (2021). Gender equality and modernity in Portugal. An analysis on the obstacles to gender equality in highly qualified professions. *Social Sciences*, 10(5). <https://doi.org/10.3390/socsci10050162>
- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2007). Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, 60(2), 163–186. <https://doi.org/10.1177/001979390706000201>
- Bartual-Figueras, M. T., Daza-Pérez, L., Purroy-Sánchez, P., Sierra-Martínez, F. J., Simó-Solsona, M., & Turmo-Garuz, J. (2019). Choice of Field of Study and Wage of Insertion. Are There Gender Differences? *ICERI2019 Proceedings*, 1(November), 3657–3661. <https://doi.org/10.21125/iceri.2019.0938>
- Bertrand, M. (2018). Coase Lecture – The Glass Ceiling. *Economica*, 85(338), 205–231. <https://doi.org/10.1111/ecca.12264>
- Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L. F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 228–255. <https://doi.org/10.1257/app.2.3.228>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (1999). Analyzing the gender pay gap. *Quarterly Review of Economics and Finance*, 39(5), 625–646. [https://doi.org/10.1016/s1062-9769\(99\)00021-6](https://doi.org/10.1016/s1062-9769(99)00021-6)
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2007). *The Gender Pay Gap: Have Women Gone as Far as They Can*. 7–24.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap. *Faith in Action*, 55, 57–60. <https://doi.org/10.2307/j.ctt1tm7gsm.15>
- Blázquez, M., Herrarte, A., & Llorente-Heras, R. (2018). Competencies, occupational status, and earnings among European university graduates. *Economics of Education Review*, 62, 16–34. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2017.10.006>
- Blinder, A. S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436–455. <https://doi.org/10.2307/144855>
- Bredtmann, J., & Otten, S. (2014). Getting what (employers think) you're worth: Evidence on the gender gap in entry wages among university graduates. *International Journal of Manpower*, 35(3), 291–305. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2012-0013>
- Brynin, M., & Perales, F. (2015). Gender wage inequality: The de-gendering of the occupational structure. *European Sociological Review*, 32(1), 162–174. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv092>
- Buchmann, C., & DiPrete, T. A. (2013). *The Growing Gender Gap in Education and What It Means for American Schools Executive Summary*.
- Burchell, B., Hardy, V., Rubery, J., & Smith, M. (2014). *A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Markets*. <https://doi.org/10.2838/748887>
- Calónico, S., & Ñopo, H. (2009). Gender segregation in the workplace and wage gaps: Evidence from urban Mexico 1994-2004. In *Research on Economic Inequality* (Vol. 17). Elsevier. [https://doi.org/10.1108/S1049-2585\(2009\)0000017015](https://doi.org/10.1108/S1049-2585(2009)0000017015)
- Cantante, F. (2014). Desigualdades de género no topo dos ganhos salariais em Portugal. *Edifício ISCTE*, 1649–26. <https://doi.org/10.15847/CIESOD>
- Carvalho, T., & Santiago, R. (2010). New challenges for women seeking an academic career: The hiring process in Portuguese higher education institutions. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 32(3), 239–249. <https://doi.org/10.1080/13600801003743331>
- Centeno, M., & Pereira, M. C. (2005). *Caracterização E Determinantes Das Remunerações Na Administração Pública Em Portugal*. 77–93.
- 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.

- <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.01.003>
- CITE. (2017). *Desigualdade Salarial entre Homens e Mulheres em Portugal Principais Dados Estatísticos*. 1–8. https://cite.gov.pt/documents/14333/144891/Desigualdade_salarial.pdf
- CITE. (2018). *Desigualdade Salarial entre Homens e Mulheres em Portugal Principais Dados Estatísticos*. 1–8. http://cite.gov.pt/pt/acite/disparidadessalariais_05.html
- Comissão Europeia. (2017). *Disparidades Salariais Entre Mulheres e Homens em Portugal*.
- Corbett, C., & Hill, C. (2012). Graduating to a pay gap. In *American Association of University Women, October*.
<http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Graduating+to+a+Pay+Gap#1>
- Cornell, B., Hewitt, R., & Bekhradnia, B. (2020). *Mind the (Graduate Gender Pay) Gap*.
- Correia, M. J., & Lima, F. (2006). O Inquérito ao Emprego: o que é e para que serve? *Estatísticas Do Emprego. 1º Trimestre*, 37–40.
- Costa Dias, M., Joyce, R., & Parodi, F. (2020). The gender pay gap in the UK: children and experience in work. *Oxford Review of Economic Policy*, 36(4), 855–881.
<https://doi.org/10.1093/oxrep/graa053>
- Das, S., & Kotikula, A. (2018). *Gender-Based Employment Segregation : Understanding Causes and Policy Interventions*. 26, 1–61.
- Duarte, C. M. C., Esperança, J. P., Curto, J. D., Santos, M. C., & Carapeto, M. (2010). The determinants of gender pay gap in Portuguese private firms. *Gender in Management*, 25(6), 438–461. <https://doi.org/10.1108/17542411011069873>
- Duncan, O. D., & Duncan, B. (1955). A Methodological Analysis of Segregation Indexes. *American Sociological Review*, 20(2), 210. <https://doi.org/10.2307/2088328>
- EIGE. (2017). Work in the EU: women and men at opposite ends. *European Institute for Gender Equality*. <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/work-eu-women-and-men-opposite-ends>
- Emerek, R., Rubery, J., Figueiredo, H., González, P., & Gonas, L. (2003). *Indicators on Gender Segregation*.
- Europeu, F. S. (2020). *Índice de Igualdade de Género 2020*. 2020–2022.
<https://www.poch.portugal2020.pt/pt-pt/Noticias/Paginas/default.aspx%0Ahttps://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/SE%0Ahttps://eige.europa.eu/pt/in-brief>
- Fan, X., & Sturman, M. (2019). Has Higher Education Solved the Problem? Examining the Gender Wage Gap of Recent College Graduates Entering the Workplace. *Compensation & Benefits Review*, 51(1), 5–12. <https://doi.org/10.1177/0886368719856268>
- Figueiredo, H. (2020). Returns to Higher Education and Gender. *Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions*, 1–10. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9553-1_112-1
- 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. <https://doi.org/10.1093/cje/bev008>
- Francesconi, M., & Parey, M. (2018). Early gender gaps among university graduates. *European Economic Review*, 109, 63–82. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2018.02.004>
- García-Aracil, A. (2007). Gender earnings gap among Young European higher education graduates. *Higher Education*, 53(4), 431–455. <https://doi.org/10.1007/s10734-005-3864-3>
- García-Aracil, A. (2008). College major and the gender earnings gap: A multi-country examination of postgraduate labour market outcomes. *Research in Higher Education*, 49(8), 733–757. <https://doi.org/10.1007/s11162-008-9102-y>
- Gedikli, C. (2019). Occupational Gender Segregation in Turkey: The Vertical and Horizontal Dimensions. *Journal of Family and Economic Issues*, 41(1), 121–139.
<https://doi.org/10.1007/s10834-019-09656-w>
- Gelardi, F., & Gozzi, N. (2021). Women on board: mind the (gender) gap. *European Journal of Nuclear Medicine and Molecular Imaging*, 48(10), 3029–3032.
<https://doi.org/10.1007/s00259-021-05465-2>
- Gould, E., Schieder, J., & Geier, K. (2016). What is the gender pay gap and is it real? The

- complete guide to how women are paid less. *Economic Policy Institute*, 1–41.
<https://www.epi.org/publication/what-is-the-gender-pay-gap-and-is-it-real/>
- Gradín, C. (2020). Segregation of women into low-paying occupations in the United States. *Applied Economics*, 52(17), 1905–1920. <https://doi.org/10.1080/00036846.2019.1682113>
- Hagedorn, L. S., Nora, A., & Pascarella, E. T. (1996). Preoccupational Segregation among First-Year College Students: An Application of the Duncan Dissimilarity Index. *Journal of College Student Development*, 37(4), 425–437.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis*. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Hollenbeck, J. R., Ilgen, D. R., Ostroff, C., & Vancouver, J. B. (1987). Sex Differences in Occupational Choice, Pay, and Worth: a Supply-Side Approach To Understanding the Male-Female Wage Gap. *Personnel Psychology*, 40(4), 715–743.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00621.x>
- Instituto Nacional de Estatística. (2007). *Classificação Portuguesa das Atividades Económicas REV.3*.
- Instituto Nacional de Estatística. (2011). Classificação Portuguesa das Profissões 2010. In *Lisboa: INE*.
<http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Classificação+Portuguesa+das+Profissões+2010#0>
- Irfan, M., Anwar, S., Akram, W., & Waqar, I. (2013). Occupational Gender Segregation and Its Determinants, an Analysis of Pakistan Labor Force Market. *American Journal of Educational Research*, 1(7), 221–224. <https://doi.org/10.12691/education-1-7-1>
- ITUC. (2018). *ITUC Economic and Social Policy Brief: The Gender Wage Gap*. 1–7.
- Jann, B. (2008). A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca. *ETH Zurich Sociology Working Paper*, 8(5), 453–479. <https://ideas.repec.org/p/ets/wpaper/5.html>
- Joy, L. (2016). *Salaries of Recent Male and Female College Graduates : Educational and Labor Market Effects*. 56(4), 606–621.
- Kelley, H., Galbraith, Q., & Strong, J. (2019). Working moms: Motherhood penalty or motherhood return? *Journal of Academic Librarianship*, 46(1), 102075.
<https://doi.org/10.1016/j.acalib.2019.102075>
- Kiesler, S. B. (1975). Actuarial Prejudice Toward Women and Its Implications. *Journal of Applied Social Psychology*, 5(3), 201–216. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1975.tb00676.x>
- Kleven, H., Landais, C., & Søgaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181–209.
<https://doi.org/10.1257/app.20180010>
- Kovac, U., Psenak, P., Kacer, J., & Skypalova, M. (2018). *WOMEN IN THE SLOVAK IT SECTOR : FROM EDUCATION TO LABOR MARKET. December 2018*.
- Krøtel, S. M. L., Ashworth, R. E., & Villadsen, A. R. (2019). Weakening the glass ceiling: does organizational growth reduce gender segregation in the upper tiers of Danish local government? *Public Management Review*, 21(8), 1213–1235.
<https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1550107>
- Landmesser, J. (2020). The comparison of income distributions for women and men in the european union countries. In *Studies in Classification, Data Analysis, and Knowledge Organization*. Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-52348-0_18
- Langford, M. S. (1995). The Gender Wage Gap in the 1990s. *Australian Economic Papers*, 34(64), 62–85. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8454.1995.tb00017.x>
- Lažetić, P. (2020). The gender gap in graduate job quality in Europe—a comparative analysis across economic sectors and countries. *Oxford Review of Education*, 46(1), 129–151.
<https://doi.org/10.1080/03054985.2019.1687439>
- 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 and Society*, 30(5), 802–820.
<https://doi.org/10.1177/0950017015624402>

- Lubian, D., & Untertrifaller, A. (2013). *Cognitive ability , stereotypes and gender segregation in the workplace*. 2919(December).
- Marini, M. M. (1989). Sex differences in earnings in the United States. *Annual Review of Sociology*, *Vol. 15*, 343–380. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.15.080189.002015>
- Marini, M. M., & Fan, P. L. (1997). The gender gap in earnings at career entry. *American Sociological Review*, *62*(4), 588–604. <https://doi.org/10.2307/2657428>
- Mavrikiou, P. M., Mavrikiou, P. M., & Angelovksa, J. (2020). The Impact Of Sex Segregation By Economic Activity On The Gender Pay Gap Across Europe. *UTMS Journal of Economics*, *11*(1), 1–12.
- McCall, L. (2000). Explaining levels of within-group wage inequality in U.S. labor markets. *Demography*, *37*(4), 415–430. <https://doi.org/10.2307/2648069>
- McDonald, J. A., & Thornton, R. J. (2011). Estimating gender wage gaps. *Journal of Economic Education*, *42*(4), 405–413. <https://doi.org/10.1080/00220485.2011.606094>
- Ministério das Atividades Económicas e do Trabalho. (2005). Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação. *Diário Da República*, 2281–2313.
- Momo, D. C., Paiva, J. A. de, Ribeiro, A. S. da C., Cardoso, B. L. D., & Souza, W. J. de. (2013). Institucionalização De Políticas Públicas De Promoção Da Igualdade De Gênero: Sistematizando Trajetórias De Inciativas Nacionais E Internacionais. *Holos*, *1*, 188. <https://doi.org/10.15628/holos.2013.1296>
- Montgomery, M., & Powell, I. (2003). Does an advanced degree reduce the gender wage gap? Evidence from MBAs. *Industrial Relations*, *42*(3), 396–418. <https://doi.org/10.1111/1468-232X.00297>
- Morgan, L. A. (2008). Major matters: A comparison of the within-major gender pay gap across College majors for early-career graduates. *Industrial Relations*, *47*(4), 625–650. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2008.00538.x>
- Niemi, A. W. (1979). Discrimination Against Women Reconsidered. *American Journal of Economics and Sociology*, *38*(3), 291–292. <https://doi.org/10.1111/j.1536-7150.1979.tb02829.x>
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, *14*(3), 693–709.
- Ochsenfeld, F. (2014). Why do women’s fields of study pay less? A test of devaluation, human capital, and gender role theory. *European Sociological Review*, *30*(4), 536–548. <https://doi.org/10.1093/esr/jcu060>
- Olsen, R. N., & Sexton, E. A. (1996). Gender differences in the returns to and the acquisition of on-the-job training. *Industrial Relations*, *35*(1), 59–77. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1996.tb00395.x>
- Orazem, P. F., Werbel, J. D., & McElroy, J. C. (2003). Market expectations, job search, and gender differences in starting pay. *Journal of Labor Research*, *24*(2), 307–321. <https://doi.org/10.1007/BF02701795>
- Piazzalunga, D. (2018). The Gender Wage Gap Among College Graduates in Italy. *Italian Economic Journal*, *4*(1), 33–90. <https://doi.org/10.1007/s40797-017-0069-8>
- Plantenga, J., & Remery, C. (2006). The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries. *European Commission*.
- Robinson, D. (1998). Differences in occupational earnings by sex. *International Labour Review*, *137*(1), 3–31.
- Russell, H., Smyth, E., & O’Connell, P. J. (2010). Gender differences in pay among recent graduates: Private sector employees in Ireland. *Journal of Youth Studies*, *13*(2), 213–233. <https://doi.org/10.1080/13676260903295083>
- Schimanski, C., Chagalj, C., Ruprah, I. J., Schimanski, C., Chagalj, C., & Ruprah, I. J. (2018). *Gender-based Educational and Occupational Segregation in the Caribbean*. July, 1–44. <https://ideas.repec.org/p/idb/brikps/9019.html>
- Shelton, B. A., & Firestone, J. (1988). An examination of household labor time as a factor in composition and treatment effects on the male-female wage gap. *Sociological Focus*, *21*(3), 265–278. <https://doi.org/10.1080/00380237.1988.10570983>
- Silber, J. G. (1989). On the measurement of employment segregation. *Economics Letters*, *30*(3),

- 237–243. [https://doi.org/10.1016/0165-1765\(89\)90233-4](https://doi.org/10.1016/0165-1765(89)90233-4)
- Skinner, C. (2002). High school graduate earnings in New York City: The effects of skill, gender, race and ethnicity. *Journal of Urban Affairs*, 24(2), 219–238.
<https://doi.org/10.1111/1467-9906.00123>
- Šnýdrová, M., Vnoucková, L., & Šnýdrová, I. (2018). Impact of gender segregation of business university graduates on their position on the labour market. *Scientific Papers of the University of Pardubice, Series D: Faculty of Economics and Administration*, 26(43), 246–255.
- Triventi, M. (2013). The gender wage gap and its institutional context: A comparative analysis of European graduates. *Work, Employment and Society*, 27(4), 563–580.
<https://doi.org/10.1177/0950017012460322>
- Van Den Brink, M., Brouns, M., & Waslander, S. (2006). Does excellence have a gender?: A national research study on recruitment and selection procedures for professorial appointments in the Netherlands. *Employee Relations*, 28(6), 523–539.
<https://doi.org/10.1108/01425450610704470>
- Vieira, J. A. C., & Cardoso, A. R. (2003). Recruitment and Pay at the Establishment Level : Gender Segregation and the Wage Gap in Portugal. *Institute for the Study of Labor*, 789, 1–20.
- Vuorinen-Lampila, P. (2016). Gender segregation in the employment of higher education graduates. *Journal of Education and Work*, 29(3), 284–308.
<https://doi.org/10.1080/13639080.2014.934788>

Anexos

Tabela A.1 – Áreas de educação e formação

Programas e qualificações genéricos	Programas e qualificações de base; Alfabetização; Competências e desenvolvimento pessoais
Educação	Ciências da educação; Formação de educadores de infância; Formação de professores de áreas disciplinares não específicas; Formação de professores de áreas disciplinares específicas
Artes e humanidades	Audiovisuais e produção dos media; Design de moda, interiores e industrial; Belas-artes; Artesanato; Artes do espetáculo; religião e teologia; História e arqueologia; Filosofia e ética; Aquisição da língua; Literatura e linguística;
Ciências sociais, informação e jornalismo	Economia; Ciência política e cidadania; psicologia; Sociologia e outros estudos; Jornalismo e reportagem; Biblioteca, documentação e estudos arquivísticos;
Ciências empresariais e direito	Contabilidade e fiscalidade; Finanças, banca e seguros; Gestão e administração; Marketing e publicidade; Secretariado e trabalho administrativo; Comércio; enquadramento na organização/empresa; Direito;
Ciências naturais, matemática e estatística	Biologia; Bioquímica; Ciências do ambiente; Ambientes naturais e vida selvagem; Química; Ciências da Terra; Física; Matemática; Estatística;
Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC)	Informática na ótica do utilizador; Design e administração de base de dados e redes; Software e análise e desenvolvimento de aplicações
Engenharia, indústrias transformadoras e construção	Engenharia dos processos químicos; Tecnologia de proteção do ambiente; Eletricidade e energia; Eletrónica e automação; Metalurgia e metalomecânica; Construção e reparação de veículos a motor; Indústrias alimentares; Materiais (indústrias do vidro, papel, plástico, madeira e outros); Indústrias do têxtil (roupas, calçado e couro); Indústrias extrativas; Arquitetura e urbanismo; Construção civil e engenharia civil;
Agricultura, silvicultura, pescas e ciências veterinária	Produção agrícola e animal; Floricultura e jardinagem; Silvicultura e caça; Pescas; Ciências veterinárias;
Saúde e proteção social	Ciências dentárias; Medicina; Enfermagem e obstetria; Tecnologias de diagnóstico e terapêutica; Terapia e reabilitação; Ciências farmacêuticas; Medicina e terapia tradicional e complementar; Serviços de apoio a idosos e adultos incapacitados; Serviços de apoio a crianças e jovens; Trabalho social e orientação;
Serviços	Serviços domésticos; Cuidados de beleza; Hotelaria e restauração; Desporto; Turismo e lazer; Saúde pública; Segurança e higiene no trabalho; Segurança militar; Proteção de pessoas e bens; Serviços de transporte;
Desconhecido ou não especificado	Desconhecido ou não especificado

Fonte: (Ministério das Atividades Económicas e do Trabalho, 2005)

Tabela A.2 – Classificação das Atividades Económicas

Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca e industrias extrativas	Agricultura, produção animal, caça e atividades dos serviços relacionados; Silvicultura e exploração florestal; Pesca e aquicultura; Extração de hulha e lenhite; extração de petróleo bruto e gás natural; Extração e preparação de minérios metálicos; Outras industrias extrativas;
Industria transformadora	Indústrias alimentares; Indústria das bebidas; Indústria do Tabaco; Fabricação de têxteis; Indústria do vestuário; Indústria de couro e dos produtos de couro; Indústria das madeiras e da cortiça e suas obras, exceto mobiliário; fabricação de obras de cestaria e espartaria; Fabricação de pasta, de papel, cartão e seus artigos; Impressão e reprodução de suportes gravados; Fabricação de coque, de produtos petrolíferos refinados e de aglomerados de combustíveis; Fabricação de produtos químicos e de fibras sintéticas ou artificiais, exceto produtos farmacêuticos; Fabricação de produtos farmacêuticos de base e de preparações farmacêuticas; Fabricação de artigos de borracha e de matérias plásticas; fabricação de outros produtos minerais não metálicos; Industrias metalurgicas de base; Fabricação de produtos metálicos, exceto maquinas e equipamentos; Fabricação de equipamentos informáticos, equipamentos para comunicações e produtos eletrônicos e ópticos; Fabricação de equipamento elétrico; Fabricação de maquinas e de equipamentos n.e; fabricação de veiculos automoveis, reboques, semi-reboques e componentes para veiculos automoveis; Fabricação de outro quipamento de transporte; Fabricação de mobiliário e de colchões; Outras industrias transformadoras; reparação, manutenção e instalação de maquinas e equipamentos;
Eletricidade, gás, vapor, agua quente e fria e ar frio e captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio; Captação, tratamento e distribuição de água; Recolha, drenagem e tratamento de águas residuais; Recolha, tratamento e eliminação de resíduos; valorização de materiais; Descontaminação e atividades similares;
Construção	Promoção imobiliária (desenvolvimento de projetos e edifícios), construção de edifícios; Engenharia civil; Atividades de especialização de construção;
Comércio por grosso e a retalho, reparação de veiculos automoveis e motociclos, transportes e armazenagem	Comércio, manutenção e reparação de veiculos automoveis e motociclos; Comércio por grosso (inclui agentes), exceto de veiculos automoveis e motociclos; comércio a retalho, exceto de veiculos automoveis e motociclos; transportes terrestres e transportes por oleodutos ou gasodutos; Transportes por água; Transportes aéreos; Armazenagem e atividades auxiliares dos transportes (inclui manuseamento); Atividades postais e de courier;
Alojamento, restauração e similares	Alojamento; Restauração e similares;
Atividades de informação e comunicação	Atividades de edição; Atividades cinematográficas, de video, de produção de programas de televisão, de gravação de som e de edição de música; Atividades de rádio e de televisão; Telecomunicações; Consultoria e programação informática e atividades relacionadas; Atividades dos serviços de informação;
Atividades financeiras e de seguros e atividades imobiliárias	Atividades de serviços financeiros, exceto seguros e fundos de pensões; Seguros, resseguros e fundos de pensões, exceto segurança social obrigatória; Atividades auxiliares de serviços financeiros e dos seguros; Atividades imobiliárias;
Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	Atividades jurídicas e de contabilidade; Atividades das sedes sociais e de consultoria para a gestão; Atividades de arquitetura, de engenharia e técnicas afins, atividades de ensaios e de análises técnicas; Atividades de investigação científica e de desenvolvimento; Publicidade, estudos de mercado e sondagens de opinião; Outras atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares; Atividades veterinárias
Actividades administrativas e dos serviços de apoio e Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	Atividades de aluguer; Atividades de emprego; Agências de viagem, operadores turísticos e outros serviços de reservas e atividades relacionadas; Atividades de investigação e segurança; Atividades relacionadas com edifícios, plantação e manutenção de jardins; Atividades de serviços administrativos e de apoio prestados às empresas; Administração Pública e Defesa; segurança social obrigatória;
Educação e Atividades de saúde humana e apoio social	Educação; Atividades de saúde humana; Atividades de apoio social com alojamento; Atividades de apoio social sem alojamento;
Outros CAEs	Atividades de teatro, de música, de dança e outras atividades artísticas e literárias; Atividades das bibliotecas, arquivos, museus e outras atividades culturais; Lotarias e outros jogos de aposta; Atividades desportivas, de diversão e recreativas; Atividades das organizações associativas; Reparação de computadores e de bens de uso pessoal e doméstico; Outras atividades de serviços pessoais; Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico; Atividades de produção de bens e serviços pelas famílias para uso próprio; Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais;

Fonte: (Instituto Nacional de Estatística, 2007)

Tabela A.3 – Classificação Portuguesa das Profissões

Profissões das Forças Armadas	Oficiais das Forças Armadas; Sargentos das Forças Armadas; Outro Pessoal das Forças Armadas;
Representantes do Poder Legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes superiores da Administração Pública, de organizações especializadas, directores e gestores de empresas; Directores de serviços administrativos e comerciais; Directores de produção e de serviços especializados; Directores de hotelaria, restauração, comércio e de outros serviços;
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	Especialistas das ciências físicas, matemáticas, engenharias e técnicas afins; Profissionais de saúde; Professores; Especialistas em finanças, contabilidade, organização administrativa, relações públicas e comerciais; Especialistas em tecnologias de informação e comunicação (TIC); Especialistas em assuntos jurídicos, sociais, artísticos e culturais;
Técnicos e Profissões de nível intermédio	Técnicos e profissões das ciências e engenharia, de nível intermédio; Técnicos e profissionais, de nível intermédio da saúde; Técnicos de nível intermédio, das áreas financeira, administrativa e dos negócios; Técnicos de nível intermédio dos serviços jurídicos, sociais, desportivos, culturais e similares; Técnicos das tecnologias de informação e comunicação;
Pessoal Administrativo	Empregados de escritório, secretários em geral e operadores de processamento de dados; Pessoal de apoio direto a clientes; Operadores de dados, de contabilidade, estatística, de serviços financeiros e relacionados com o registo; Outro pessoal de apoio de tipo administrativo;
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	Trabalhadores dos serviços pessoais; Vendedores; trabalhadores dos cuidados pessoais e similares; Pessoal dos serviços de proteção e segurança;
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e produção animal, orientados para o mercado; Trabalhadores qualificados da floresta, pesca e caça, orientados para o mercado; Agricultores, criadores de animais, pescadores, caçadores e colectores, de subsistência;
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	Trabalhadores qualificados da construção e similares, excepto electricista; Trabalhadores qualificados da metalurgia, metalomecânica e similares; Trabalhadores qualificados da impressão, do fabrico de instrumentos de precisão, joalheiros, artesãos e similares; Trabalhadores qualificados em electricidade e em electrónica; Trabalhadores da transformação de alimentos, da madeira, do vestuário e outras indústrias e artesanato;
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	Operadores de instalações fixas e máquinas; Trabalhadores de montagem; Condutores de veículos e operadores de equipamentos móveis;
Trabalhadores não qualificados	Trabalhadores de limpeza; Trabalhadores não qualificados da agricultura, produção animal, pesca e floresta; Trabalhadores não qualificados da indústria extractiva, construção, indústria transformadora e transportes; Assistentes na preparação de refeições; Vendedores ambulantes (excepto de alimentos) e prestadores de serviços na rua; Trabalhadores dos resíduos e de outros serviços elementares;

Fonte: (Instituto Nacional de Estatística, 2011)

Tabela A.4 – Resumo das Variáveis Utilizadas

Variáveis		Autores
Variável dependente	Log salário por hora	(Blázquez et al., 2018); (Centeno & Pereira, 2005); (Montgomery & Powell, 2003); (Morgan, 2008); (Shelton & Firestone, 1988);
Variáveis independentes	Género	(Bartual-Figueras et al., 2019); (Blau & Kahn, 1999); (Blázquez et al., 2018); (Bredtmann & Otten, 2014); (Centeno & Pereira, 2005); (Francesconi & Parey, 2018);(García-Aracil, 2008); (Lažetić, 2020); (McDonald & Thornton, 2011);(Montgomery & Powell, 2003);(Morgan, 2008);(Shelton & Firestone, 1988);
	Área de educação	(Bartual-Figueras et al., 2019); (Blázquez et al., 2018); (Bredtmann & Otten, 2014);(Francesconi & Parey, 2018); (García-Aracil, 2008); (Lažetić, 2020); (McDonald & Thornton, 2011);(Morgan, 2008);
	Idade	(Bartual-Figueras et al., 2019); (Blázquez et al., 2018); (Bredtmann & Otten, 2014); (Centeno & Pereira, 2005); (Francesconi & Parey, 2018); (García-Aracil, 2008); (Landmesser, 2020); (Lažetić, 2020); (McDonald & Thornton, 2011); (Montgomery & Powell, 2003); (Morgan, 2008);
	Regime de Trabalho	(Francesconi & Parey, 2018); (García-Aracil, 2008); (Landmesser, 2020); (McDonald & Thornton, 2011); (Morgan, 2008);
	Estado Civil	(Blázquez et al., 2018); (Calónico & Ñopo, 2009); (Kelley et al., 2019); (Landmesser, 2020); (Montgomery & Powell, 2003); (Piazzalunga, 2018);
	Tipo de Contrato	(Landmesser, 2020);(Blázquez et al., 2018);(Triventi, 2013); (Piazzalunga, 2018)
	Nuts	(Blázquez et al., 2018) – utilizaram dummies regionais porque o estudo era entre países (países do sul da Europa, Centro, Norte), nos utilizamos regiões nacionais porque o estudo é apenas em Portugal; (Piazzalunga, 2018)
	CAE	(Blau & Kahn, 1999); (Blázquez et al., 2018); (Bredtmann & Otten, 2014); (Lažetić, 2020); (McDonald & Thornton, 2011); (Morgan, 2008); (Piazzalunga, 2018);
	CPP	(Piazzalunga, 2018); (García-Aracil, 2008);(Krøtel et al., 2019); (Lažetić, 2020)
	Nível de educação	(Shelton & Firestone, 1988); (Blau & Kahn, 1999); (Blázquez et al., 2018); (Centeno & Pereira, 2005); (Kelley et al., 2019); (Landmesser, 2020); (McDonald & Thornton, 2011); (Montgomery & Powell, 2003); (Morgan, 2008); (Piazzalunga, 2018)
	Tamanho da Empresa	(Duarte et al., 2010); (Krøtel et al., 2019); (Lažetić, 2020); (Triventi, 2013);
	Antiguidade na Empresa	(Duarte et al., 2010); (Kelley et al., 2019); (Lažetić, 2020);
	Função de supervisão	(Bertrand, 2018); (Blázquez et al., 2018); (Cantante, 2014); (Centeno & Pereira, 2005); (Landmesser, 2020); (Lažetić, 2020);

Tabela A.5 – Estatística Descritiva

%	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
NUTS2						
NORTE	26,22	25,94	24,55	25,67	31,99	31,25
ALGARVE	9,48	8,74	8,09	9,42	5,07	4,75
CENTRO	16,34	16,75	16,46	17,83	12,74	16,32
AMLISBOA	24,37	23,26	23,15	20,47	29,86	27,18
ALENTEJO	9,88	9,07	8,79	7,38	5,68	7,46
AÇORES	7,07	8,52	8,09	9,21	5,62	6,18
MADEIRA	6,64	7,73	10,88	10,02	9,04	6,86
EST. CIV.						
SOLTEIRO	88,31	85,14	53,14	50,79	80,89	79,19
CASADO	11,37	13,91	45,75	45,59	18,36	19,68
DIVORC	0,28	0,94	1,12	3,62	0,75	0,94
VIÚVO	0,04	0,02	0	0	0	0,19
CNAEF						
EDUCAÇÃO	1,63	4,61	8,93	20,17	3,15	17,98
ARTES	11,19	11,00	9,76	5,25	5,21	5,20
CIÊN. SOC.	8,95	11,02	12,13	10,45	4,86	14,02
CIÊN. EMP	23,41	23,46	13,95	14,71	11,16	13,57
CIÊN. NAT.	1,99	2,30	1,81	2,39	5,75	6,14
TIC	3,55	0,94	2,65	0,90	2,19	0,34
ENGENHARIA	28,49	5,14	21,62	5,25	46,58	14,85
AGRIC.	1,85	1,87	1,67	0,13	2,53	2,71
SAUDE	8,28	32,69	20,50	37,06	10,62	22,84
SERVICOS	10,66	6,97	6,97	3,71	7,95	2,34
CPP						
F. ARMADAS	0,39	0,35	0,00	0,09	3,36	0,08
REPRESENT.	5,79	3,94	7,67	4,78	6,23	3,54
ESP. AT. CIEN.	49,52	47,51	60,25	64,65	75,27	72,75
TECN. INTER.	15,20	14,78	17,85	12,79	8,97	10,03
ADMINISTRATIVO	11,26	14,45	6,28	9,51	2,26	4,56
VENDEDORES	11,05	15,80	5,58	6,52	1,92	8,18
AGRICULTOR	0,39	0,20	0,28	0,04	0,00	0,08
TRAB. Q. IND.	3,23	0,61	1,26	0,21	1,30	0,19
OP. INST.	1,88	0,73	0,28	0,64	0,27	0,15
TRAB. N. QUAL	1,28	1,63	0,56	0,77	0,41	0,45

Continuação da Tabela A.5

%	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem
CAE						
AGRICULT.	2,02	0,83	1,26	0,77	1,16	0,72
IND. TRANS.	13,00	7,70	6,83	6,14	12,95	7,88
ELETRIC.	0,57	0,69	1,39	1,28	1,51	0,90
CONSTR.	4,37	0,94	5,44	1,92	4,66	1,92
COMÉRCIO	19,15	19,72	15,34	10,75	8,70	15,98
ALOJAMENTO	7,00	7,68	4,46	2,56	1,85	1,09
ATIV. INF.	14,42	3,94	9,07	2,35	15,75	4,98
ATIV. FINAN.	3,87	3,21	9,76	5,16	4,11	2,34
ATIV. CIENT.	8,99	10,12	3,91	7,12	14,79	13,38
ATIV. ADMIN.	7,53	9,01	8,79	6,40	9,66	5,16
EDUCAÇÃO	13,43	32,30	28,87	53,39	18,49	41,73
OUTROS CAES	5,65	3,84	4,88	2,17	6,37	3,92
CONTRATO						
SEM TERMO	54,78	52,02	78,94	76,63	59,25	52,39
COM TERMO	40,32	41,65	16,74	19,19	35,68	40,33
P. SERV.	4,90	6,32	4,32	4,18	5,07	7,27
REGIME						
FULLTIME	92,61	90,77	96,09	94,20	96,10	90,69
PART-TIME	7,39	9,23	3,91	5,80	3,90	9,31
SUPERVISÃO						
CHEFIA	35,13	28,20	49,23	37,44	45,96	32,19
NÃO CHEFIA	64,87	71,80	50,77	62,56	54,04	67,81
ANTIGUID.						
+ DE 20 ANOS	0,18	0,08	1,12	0,17	0,62	0,26
>10 E <20 ANOS	10,52	10,57	57,88	53,90	14,66	14,62
- DE 10 ANOS	89,31	89,35	41,00	45,93	84,73	85,11
TAMANHO						
<= 10	24,90	29,56	28,03	22,60	17,95	27,59
>10 E <50	34,88	31,19	26,36	31,00	27,26	30,42
+ DE 50	40,21	39,26	45,61	46,40	54,79	41,99

Continuação da Tabela A.5

%	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem
ANO						
2016	18,01	18,11	41,84	34,88	19,04	18,85
2017	19,33	21,49	28,59	29,00	19,73	19,64
2018	21,67	22,91	14,78	18,98	20,55	22,35
2019	22,91	20,92	11,02	11,51	21,44	20,28
2020	18,08	16,57	3,77	5,63	19,25	18,88
TRIM.						
1	25,90	26,18	28,31	27,80	26,71	26,27
2	25,01	24,54	24,83	26,40	24,73	25,67
3	24,80	23,72	23,71	23,75	23,90	24,20
4	24,30	25,55	23,15	22,05	24,66	23,86
N. OB.	2815	4919	717	2345	1460	2653

Tabela A.6 – Resultados da estimação de OLS Modelo 1

LOG SALHORA	BACH. E LIC. PÓS- BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO	
	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem Coef.
IDADE	0,0214***	0,0133***	0,0318***	0,0277***	0,0174***	0,0201***
NUTS2						
ALGARVE	-0,0487**	0,0432***	-0,1050**	-0,0250	-0,1397***	0,0031
CENTRO	-0,0411**	-0,0321**	-0,1348***	-0,0659***	-0,1136***	0,0057
AMLISBOA	0,1323***	0,1173***	0,0529	0,1035***	0,1833***	0,1012***
ALENTEJO	0,0031	-0,0022	-0,0866*	-0,0168	-0,0786*	0,0513**
AÇORES	0,0497*	0,0993***	-0,0520	0,1620***	0,0156	0,0702**
MADEIRA	-0,0377	0,0604***	0,0652	0,1380***	-0,0466	-0,0522**
EST. CIV.						
CASADO	0,0238	0,0215*	0,0257	0,1009***	0,0876***	0,0890***
DIVORC.	0,0801	-0,0740*	-0,5939***	-0,0261	0,1771*	-0,1861***
VIÚVO	-0,1039	-0,4851*	-	-	-	-0,6472***
ANO						
2017	0,0508***	0,0443***	0,0046	-0,0186	0,1043***	0,0738***
2018	0,0989***	0,0591***	-0,0135	0,0196	0,1096***	0,0850***
2019	0,1706***	0,1270***	0,0290	0,0186	0,1391***	0,0897***
2020	0,1692***	0,1820***	0,0100	-0,0148	0,1997***	0,1623***
TRIM.						
2	0,0110	0,0124	-0,0196	0,0292*	0,0095	-0,0003
3	-0,0003	0,0097	0,0027	0,0335*	0,0340	-0,0067
4	0,0135	0,0311***	-0,0164	0,0038	0,0421*	-0,0054
N. OB.	2815	4919	717	2345	1460	2653
R2 AJU.	0,1323	0,1056	0,0910	0,1112	0,1647	0,0997

Nota: *** significante ao nível de 1%; ** significante ao nível de 5%; * significante ao nível de 10%
 Categorias Base: Nuts2: **Norte**; Estado civil: **Solteiro**; Ano: **2016**; Trimestre: **1 T**

Tabela A.7 – VIFs da estimação do Modelo 1

	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO	
	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.
IDADE	1,17	1,20	1,13	1,12	1,25	1,19
NUTS2						
ALGARVE	1,26	1,22	1,24	1,25	1,13	1,12
CENTRO	1,36	1,38	1,43	1,40	1,23	1,28
AMLISBOA	1,46	1,46	1,51	1,43	1,37	1,38
ALENTEJO	1,25	1,23	1,27	1,19	1,12	1,15
AÇORES	1,20	1,22	1,27	1,26	1,13	1,13
MADEIRA	1,19	1,20	1,31	1,27	1,18	1,15
EST. CIV.						
CASADO	1,15	1,18	1,17	1,11	1,26	1,17
DIVORC.	1,01	1,03	1,06	1,06	1,04	1,04
VIÚVO	1,01	1,00	-	-	-	1,02
ANO						
2017	1,69	1,72	1,25	1,33	1,67	1,65
2018	1,75	1,75	1,23	1,29	1,69	1,72
2019	1,79	1,71	1,17	1,22	1,69	1,66
2020	1,67	1,61	1,11	1,14	1,65	1,65
TRIM.						
2	1,48	1,47	1,45	1,44	1,46	1,47
3	1,48	1,46	1,42	1,42	1,45	1,46
4	1,48	1,48	1,44	1,41	1,46	1,46
MEAN VIF	1,38	1,37	1,28	1,27	1,36	1,33

Tabela A.8 – Resultados da estimação de OLS Modelo 2

LOG SAL_HORA	BACH. E LIC. PÓS- BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO	
	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.
IDADE	0,0191***	0,0128***	0,0275***	0,0363***	0,0182***	0,0203***
NUTS2						
ALGARVE	-0,0438*	0,0607***	-0,1161**	-0,0115	-0,0995**	0,0044
CENTRO	-0,0424**	-0,0255**	-0,1108***	-0,0730***	-0,1146***	0,0155
AMLISBOA	0,1423***	0,1331***	0,0581	0,1029***	0,1878***	0,1013***
ALENTEJO	0,0164	0,0133	-0,0893*	-0,0272	0,0016	0,0712***
AÇORES	0,0460*	0,0998***	-0,0544	0,1443***	0,0434	0,0602**
MADEIRA	-0,0212	0,0543***	0,0744	0,1417***	-0,0707**	-0,0554**
EST. CIV.						
CASADO	0,0299	0,0268**	0,0236	0,0935***	0,0868***	0,0772***
DIVORC	0,0776	-0,0802*	-0,5820***	-0,0456	0,1830*	-0,1420**
VIÚVO	-0,0496	-0,4030	-	-	-	-0,5940***
CNAEF						
EDUCAÇÃO	0,0001	-0,1116***	-0,1136**	-0,0102	0,0686	0,0005
ARTES	-0,1404***	-0,0946***	-0,2160***	-0,0178	-0,1213***	-0,0281
CIÊN. SOC.	-0,1132***	-0,0626***	-0,0164	-0,0140	-0,0663	-0,0371*
CIÊN. EMP	-0,8478***	-0,0594***	-0,0687	0,0362	0,0209	0,0681***
CIÊN. NAT.	-0,0580	-0,0530*	0,0015	0,0050	-0,0629	-0,0312
TIC	0,0874***	0,1245***	0,1341*	0,3460***	0,1662***	0,1325
AGRIC.	-0,1629***	-0,1321***	-0,1890*	0,0454	-0,2651***	0,0031
SAUDE	0,0650***	0,0874***	-0,0239	0,1535***	0,1698***	0,2034***
SERVICOS	-0,0880***	-0,1220***	-0,0766	-0,1117**	-0,0246	0,1007**

Continuação da Tabela A.8

LOG SAL_HORA	BACH. E LIC. PÓS- BOLONHA		LIC. PRÉ- BOLONHA		MESTRADO	
	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.
ANO						
2017	0,0571***	0,0463***	0,0002	-0,0277*	0,1121***	0,0627***
2018	0,1109***	0,0623***	-0,0040	-0,0046	0,1211***	0,0743***
2019	0,1704***	0,1141***	0,0464	-0,0137	0,1395***	0,0892***
2020	0,1678***	0,1720***	0,0018	-0,0295	0,1956***	0,1500***
TRIM.						
2	0,1197	0,0115	-0,0272	0,0330*	0,0077	-0,0031
3	0,0024	0,0103	-0,0048	0,0328*	0,0319	-0,0080
4	0,1571	0,0288***	-0,0208	0,0016	0,0417*	-0,0062
N. OB.	2815	4919	717	2345	1460	2653
R2 AJU.	0,1677	0,1737	0,1233	0,1702	0,2060	0,1684

Nota: *** significante ao nível de 1%; ** significante ao nível de 5%; * significante ao nível de 10%
 Categorias Base: Nuts2: **Norte**; Estado civil: **Solteiro**; Ano: **2016**; Trimestre: **1 T**; CNAEF: **Engenharia**;

Tabela A.9 – VIFs da estimação do Modelo 2

	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO	
	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.
IDADE	1,22	1,21	1,28	1,19	1,27	1,21
NUTS2						
ALGARVE	1,28	1,24	1,28	1,26	1,16	1,13
CENTRO	1,37	1,39	1,59	1,43	1,25	1,29
AMLISBOA	1,49	1,48	1,54	1,45	1,40	1,42
ALENTEJO	1,33	1,25	1,37	1,22	1,29	1,17
AÇORES	1,23	1,23	1,29	1,27	1,15	1,15
MADEIRA	1,22	1,21	1,43	1,29	1,22	1,17
EST. CIV.						
CASADO	1,18	1,20	1,21	1,14	1,27	1,19
DIVORC	1,01	1,04	1,12	1,07	1,05	1,04
VIÚVO	1,01	1,01	-	-	-	1,03
CNAEF						
EDUCAÇÃO	1,07	1,83	1,48	4,04	1,05	1,91
ARTES	1,24	2,84	1,40	1,94	1,11	1,29
CIÊN. SOC.	1,24	2,84	1,44	2,75	1,07	1,70
CIÊN. EMP	1,46	4,32	1,54	3,34	1,16	1,68
CIÊN. NAT.	1,07	1,43	1,13	1,46	1,11	1,35
TIC	1,10	1,19	1,13	1,17	1,04	1,02
AGRIC.	1,11	1,36	1,12	1,03	1,18	1,17
SAUDE	1,21	5,03	1,71	5,32	1,12	2,00
SERVICOS	1,26	2,22	1,34	1,68	1,11	1,14
ANO						
2017	1,70	1,72	1,31	1,34	1,71	1,66
2018	1,77	1,76	1,28	1,32	1,75	1,73
2019	1,80	1,72	1,25	1,25	1,71	1,68
2020	1,69	1,62	1,15	1,16	1,68	1,66
TRIM.						
2	1,48	1,47	1,46	1,44	1,46	1,47
3	1,48	1,46	1,43	1,42	1,46	1,46
4	1,48	1,48	1,47	1,41	1,47	1,46
MEAN VIF	1,33	1,79	1,35	1,74	1,29	1,39

Tabela A.10 – Resultados da estimação de OLS Modelo 3

LOG SAL HORA	BACH. E LIC. PÓS- BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO	
	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.
IDADE	0,0139***	0,0103***	0,0164**	0,0220***	0,0088***	0,0141***
NUTS2						
ALGARVE	0,0155	0,0559***	-0,0475	0,0220	-0,0396	0,0584**
CENTRO	-0,0421**	-0,0285**	-0,0600	-0,0575***	-0,0861***	-0,0168
AMLISBOA	0,0986***	0,0884***	0,0011	0,0351**	0,0967***	0,0402***
ALENTEJO	0,0503**	0,0083	-0,0353	0,0120	-0,0436	0,0311
AÇORES	0,0745***	0,0643***	-0,0623	0,0915***	0,0394	0,0425*
MADEIRA	-0,0145	0,0167	0,0390	0,0610***	-0,0402	-0,0623***
EST. CIV.						
CASADO	0,0423**	0,0089	-0,0096	0,0526***	0,0771***	0,0578***
DIVORC	0,0482	-0,0281	-0,5318***	0,0061	0,2342**	-0,0921
VIÚVO	-0,0722	-0,5203**	-	-	-	-0,5955***
CPP						
F. ARMADAS	0,0922	0,1126*	-	0,4959**	0,3178***	0,3960**
REPRESENT.	0,1624***	0,2785***	0,0827	0,3017***	0,4642***	0,2932***
ESP. AT. CIEN.	0,2115***	0,2005***	0,1436***	0,3368***	0,3215***	0,2694***
TECN. INTER.	0,0694***	0,0930***	0,0225	0,2082***	0,1225**	0,1147***
VENDEDORES	-0,0311	-0,0737***	-0,3411***	-0,0576**	-0,0455	-0,1423***
AGRICULTOR	-0,1193	0,2712***	-0,1865	0,0571	-	-0,0672
TRAB. Q. IND.	0,0773**	-0,0562	-0,0819	0,1234	0,1473	-0,1069
OP. INST.	0,0163	-0,0073	-0,1718	-0,1784**	0,0456	0,0840
TRAB. N. QUAL	-0,0474	-0,1360***	-0,4538***	-0,1688***	-0,3126**	-0,0928

Continuação da Tabela A.10

LOG SAL_HORA	BACH. E LIC. PÓS- BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO	
	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem Coef.
CAE						
AGRICULT.	-0,0188	-0,0168	-0,0705	-0,1809***	-0,1913**	0,0171
ELETRIC.	0,0728	0,0444	0,1517	0,0473	0,1397**	0,1305**
CONSTR.	-0,0473	0,0194	0,0448	0,0023	-0,0402	-0,0904**
COMÉRCIO	0,0482**	0,02799*	0,1945***	-0,0182	0,1081***	0,0877***
ALOJAMENTO	-0,0097	-0,0264	0,0258	-0,1632***	-0,0900	-0,1100*
ATIV. INF.	0,1247***	0,0094	0,0947	0,0394	0,1478***	0,0537*
ATIV. FINAN.	0,0709**	0,0625**	0,1461**	0,0304	0,1255***	-0,0608
ATIV. CIENT.	-0,0703***	-0,0715***	0,0188	-0,0332	0,0101	0,0147
ATIV. ADMIN.	0,0548**	0,0141	0,0136	-0,0563*	0,0462	0,1057***
EDUCAÇÃO	0,0604***	0,0663***	-0,0175	-0,0441*	0,1212***	0,0865***
OUTROS CAES	0,0075	0,0442*	0,0105	-0,0317	-0,0560	-0,0131
CONTRATO						
COM TERMO	-0,0450***	-0,0570***	-0,0748**	-0,0476***	-0,1068***	-0,0591***
P. SERV.	0,0340	-0,0205	-0,0855	0,0225	0,0926**	-0,0396*
PART-TIME	-0,2418***	-0,1332***	-0,2106***	-0,1424***	-0,1679***	-0,2507***
CHEFIA	0,0799***	0,0021	0,1057***	-0,0039	0,0712***	0,0152
ANTIGUID.						
+ DE 20 ANOS	-0,1372	0,0087	-0,0312	0,1367	-0,0783	-0,0412
- DE 10 ANOS	-0,0727***	-0,0273**	-0,0534*	-0,0855***	-0,0376	-0,0517***
TAMANHO						
>10 & <49	0,0413***	0,0297***	0,0816**	0,1150***	0,1058***	0,0848***
>= 50	0,0852***	0,1081***	0,1689***	0,1620***	0,1755***	0,1720***
ANO						
2017	0,0547***	0,0288**	-0,0118	-0,0026	0,0771***	0,0595***
2018	0,1046***	0,0548***	-0,0102	0,0422***	0,1028***	0,0843***
2019	0,1556***	0,0998***	0,0486	0,0344*	0,1181***	0,1070***
2020	0,1683***	0,1433***	0,0943	0,0214	0,1727***	0,1549***

Nota: *** significante ao nível de 1%; ** significante ao nível de 5%; * significante ao nível de 10%

Categorias Base: Nuts2: **Norte**; Estado civil: **Solteiro**; Ano: **2016**; Trimestre: **1 T**; CPP: **Pessoal administrativo**; CAE: **Indústria Transformadora**; Contrato: **Sem Termo**

Continuação da Tabela A.10

LOG SAL_HORA	BACH. E LIC. PÓS- BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO	
	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem Coef.
TRIM.						
2	0,0204	0,0126	-0,0175	0,0326**	0,0111	0,0157
3	0,0034	0,0168*	0,0096	0,0342**	0,0441**	0,0200
4	0,0173	0,0193*	-0,0165	0,0030	0,0562**	0,0117
N. OB.	2815	4919	717	2345	1460	2653
R2 AJU.	0,2990	0,3377	0,3304	0,3978	0,3620	0,3586

Tabela A.11 – VIFs da estimação do Modelo 3

	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO	
	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.
IDADE	1,49	1,50	1,26	1,24	1,55	1,52
NUTS2						
ALGARVE	1,37	1,28	1,52	1,36	1,36	1,16
CENTRO	1,43	1,40	1,69	1,44	1,41	1,31
AMLISBOA	1,58	1,56	1,85	1,53	1,62	1,49
ALENTEJO	1,39	1,29	1,50	1,29	1,29	1,20
AÇORES	1,28	1,30	1,45	1,32	1,25	1,16
MADEIRA	1,25	1,26	1,54	1,37	1,28	1,19
EST. CIV.						
CASADO	1,20	1,21	1,32	1,19	1,33	1,22
DIVORC	1,02	1,04	1,15	1,10	1,25	1,11
VIÚVO	1,02	1,01	-	-	-	1,03
CPP						
F. ARMADAS	1,10	1,08	-	1,18	3,14	1,11
REPRESENT.	1,62	1,32	2,51	1,60	3,81	1,83
ESP. AT. CIEN.	3,25	2,72	5,46	3,52	9,23	5,01
TECN. INTER.	2,14	1,82	3,70	2,18	4,88	2,96
VENDEDORES	1,92	2,14	2,21	1,77	1,92	2,83
AGRICULTOR	1,25	1,12	1,39	1,07	-	1,15
TRAB. Q. IND.	1,43	1,09	1,38	1,07	1,75	1,09
OP. INST.	1,23	1,14	1,14	1,18	1,16	1,04
TRAB. N. QUAL	1,15	1,12	1,20	1,12	1,29	1,12

Continuação da Tabela A.11

	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO	
	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.
CAE						
AGRICULT.	1,47	1,24	1,63	1,23	1,26	1,23
ELETRIC.	1,06	1,12	1,31	1,26	1,20	1,16
CONSTR.	1,40	1,15	2,06	1,37	1,51	1,26
COMÉRCIO	2,46	3,59	3,34	2,98	1,91	3,07
ALOJAMENTO	1,81	2,28	2,02	1,61	1,39	1,25
ATIV. INF.	2,23	1,59	2,75	1,47	2,31	1,63
ATIV. FINAN.	1,39	1,50	2,68	1,98	1,44	1,33
ATIV. CIENT.	1,88	2,50	1,83	2,34	2,40	2,68
ATIV. ADMIN.	1,74	2,30	2,54	2,14	2,55	1,67
EDUCAÇÃO	2,16	4,30	4,93	5,85	2,47	4,28
OUTROS CAES	1,61	1,63	2,02	1,43	1,93	1,60
CONTRATO COM TERMO						
P. SERV.	1,29	1,20	1,29	1,16	1,29	1,32
PART-TIME	1,28	1,19	1,29	1,11	1,25	1,22
CHEFIA ANTIGUID.						
+ DE 20 ANOS	1,03	1,02	1,08	1,17	1,36	1,18
- DE 10 ANOS	1,28	1,28	1,66	1,48	1,55	1,48
TAMANHO						
>10 & <49	1,65	1,52	1,89	1,85	2,02	1,60
>= 50	1,86	1,77	2,07	2,07	2,47	1,77
ANO						
2017	1,72	1,75	1,35	1,37	1,73	1,68
2018	1,81	1,79	1,34	1,35	1,78	1,75
2019	1,89	1,78	1,28	1,28	1,83	1,73
2020	1,77	1,68	1,20	1,19	1,81	1,73
TRIM.						
2	1,49	1,47	1,50	1,45	1,48	1,48
3	1,49	1,46	1,46	1,43	1,48	1,48
4	1,49	1,48	1,52	1,42	1,48	1,47
MEAN VIF	1,56	1,59	1,89	1,61	1,95	1,65

Tabela A.12 – VIFs da estimação do Modelo 4

	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO	
	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.
IDADE	1,53	1,51	1,47	1,31	1,60	1,55
NUTS2						
ALGARVE	1,38	1,30	1,56	1,38	1,40	1,17
CENTRO	1,44	1,42	1,84	1,48	1,43	1,32
AMLISBOA	1,60	1,58	1,89	1,55	1,64	1,51
ALENTEJO	1,43	1,30	1,57	1,31	1,43	1,23
AÇORES	1,30	1,31	1,47	1,34	1,28	1,17
MADEIRA	1,27	1,27	1,65	1,39	1,32	1,20
EST. CIV.						
CASADO	1,22	1,22	1,36	1,22	1,35	1,24
DIVORC	1,03	1,05	1,25	1,11	1,26	1,11
VIÚVO	1,02	1,01	-	-	-	1,04
CNAEF						
EDUCAÇÃO	1,14	2,00	2,30	5,52	1,20	2,89
ARTES	1,40	3,00	1,81	2,22	1,28	1,45
CIÊN. SOC.	1,43	3,02	2,09	3,37	1,14	2,13
CIÊN. EMP	1,81	4,63	2,09	3,82	1,40	1,86
CIÊN. NAT.	1,13	1,46	1,32	1,59	1,28	1,47
TIC	1,15	1,22	1,40	1,37	1,08	1,08
AGRIC.	1,60	1,54	1,56	1,13	1,45	1,29
SAUDE	1,87	6,14	3,95	7,63	1,80	2,94
SERVICOS	1,77	2,49	2,03	2,19	1,91	1,41
CPP						
F. ARMADAS	1,11	1,09	-	1,19	3,25	1,12
REPRESENT.	1,64	1,33	2,55	1,64	3,89	1,84
ESP. AT. CIEN.	3,51	2,87	5,67	3,75	9,47	5,13
TECN. INTER.	2,18	1,86	3,76	2,23	4,98	3,00
VENDEDORES	1,94	2,19	2,30	1,83	1,97	2,88
AGRICULTOR	1,32	1,13	1,49	1,08	-	1,17
TRAB. Q. IND.	1,47	1,10	1,43	1,08	1,82	1,09
OP. INST.	1,24	1,15	1,15	1,20	1,17	1,07
TRAB. N. QUAL	1,15	1,13	1,23	1,13	1,33	1,13

Continuação da Tabela A.12

	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA		LIC. PRÉ-BOLONHA		MESTRADO	
	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.	Masc. Coef.	Fem. Coef.
CAE						
AGRICULT.	1,80	1,35	1,80	1,33	1,45	1,24
ELETRIC.	1,06	1,12	1,33	1,29	1,22	1,17
CONSTR.	1,42	1,17	2,13	1,41	1,53	1,28
COMÉRCIO	2,55	3,66	3,75	3,16	2,01	3,27
ALOJAMENTO	1,97	2,38	2,13	1,83	1,42	1,27
ATIV. INF.	2,29	1,66	3,06	1,67	2,37	1,69
ATIV. FINAN.	1,44	1,53	3,04	2,13	1,56	1,38
ATIV. CIENT.	1,95	2,58	1,84	2,47	2,50	2,80
ATIV. ADMIN.	1,82	2,34	2,71	2,25	2,67	1,75
EDUCAÇÃO	2,80	5,15	7,23	6,97	3,23	5,02
OUTROS CAES	1,74	1,65	2,24	1,52	2,13	1,74
CONTRATO						
COM TERMO	1,34	1,30	1,51	1,36	1,44	1,39
P. SERV.	1,30	1,21	1,29	1,19	1,31	1,34
PART-TIME	1,32	1,19	1,48	1,12	1,29	1,24
CHEFIA	1,32	1,14	1,43	1,16	1,29	1,18
ANTIGUI.						
+DE 20 ANOS	1,03	1,02	1,10	1,18	1,30	1,19
- DE 10 ANOS	1,29	1,28	1,70	1,51	1,57	1,49
TAMANHO						
>10 & <49	1,70	1,53	1,97	1,87	2,07	1,63
>= 50	1,90	1,80	2,08	2,11	2,53	1,85
ANO						
2017	1,73	1,75	1,41	1,38	1,77	1,69
2018	1,83	1,80	1,38	1,37	1,83	1,77
2019	1,91	1,78	1,38	1,31	1,85	1,75
2020	1,80	1,69	1,24	1,21	1,84	1,74
TRIM.						
2	1,49	1,47	1,51	1,45	1,48	1,48
3	1,50	1,47	1,48	1,44	1,48	1,48
4	1,50	1,48	1,54	1,43	1,48	1,47
MEAN VIF	1,59	1,83	2,04	1,95	1,92	1,72

Tabela A.13 – Resultados da Decomposição Oaxaca-Blinder -Modelo 1

Parte explicada

LOG SAL_HORA	BACH. E LIC. PÓS- BOLONHA	LIC. PRÉ- BOLONHA	MESTRADO
OVERALL			
DIFERENÇA	0,0845***	0,1056***	0,1097***
EXPLICADA	0,0158***	0,0090*	0,0148***
INEXPLICADA	0,0687***	0,0966***	0,0949***
PARTE EXPLICADA:			
IDADE	0,0125***	0,0041*	0,0114***
NUTS2			
ALGARVE	7,00e-05	0,0006	-0,0002
CENTRO	0,0001	0,0011	0,0010
AMLISBOA	0,0014	0,0025	0,0036*
ALENTEJO	9,93e-06	-0,0004	-0,0002
AÇORES	-0,0012**	0,0013	-0,0003
MADEIRA	-0,0003	0,0010	-0,0011*
EST. CIV.			
CASADO	-0,0006*	0,0001	-0,0012
DIVORC	0,0004	0,0022*	0,0002
VIÚVO	-0,0001	-	0,0013**
ANO			
2017	-0,0010**	0,0001	0,0001
2018	-0,0009	-0,0006	-0,0017
2019	0,0029**	-0,0001	0,0013
2020	0,0027*	-4,07e-06	0,0006
TRIM.			
2	6,00e-05	-0,0003	-4,00e-05
3	0,0001	-1,00e-05	-2,00e-05
4	-0,0003	-2,00e-05	0,0001

Continuação da Tabela A.13
Parte Inexplicada

LOG SAL_HORA	BACH. E LIC. PÓS- BOLONHA	LIC. PRÉ- BOLONHA	MESTRADO
OVERALL			
DIFERENÇA	0,0845***	0,1056***	0,1097***
EXPLICADA	0,0158***	0,0090*	0,0148***
INEXPLICADA	0,0687***	0,0966***	0,0949***
PARTE INEXPLICADA:			
IDADE	0,2259***	0,1361	-0,0790
NUTS2			
ALGARVE	-0,0085***	-0,0067	-0,0071***
CENTRO	-0,0015	-0,0115	-0,0164***
AMLISBOA	0,0036	-0,0114	0,0236***
ALENTEJO	0,0005	-0,0059	-0,0081***
AÇORES	-0,0038*	-0,0179***	-0,0031
MADEIRA	-0,0069***	-0,0078	0,0005
EST. CIV.			
CASADO	0,0003	-0,0344**	-0,0002
DIVORC	0,0005	-0,0079***	0,0029**
VIÚVO	0,0001	-	-5,00e-05
ANO			
2017	0,0013	6,68e-03	0,0060
2018	0,0088*	-0,0051	0,0052
2019	0,0097*	1,16e-03	0,0103
2020	-2,15e-03	0,0012	0,0071
TRIM.			
2	-0,0003	-0,0123	0,0025
3	-0,0024	-0,0073	0,0098
4	-0,0044	-0,0046	0,0116
CONSTANTE	-0,1521**	0,0843	0,1293
Nº OB	7734	3062	4113
OB. MULHER	4919	2345	2653
OB. HOMEM	2815	717	1460

Tabela A.14 – Resultados da Decomposição Oaxaca-Blinder -Modelo 2

Parte explicada

LOG SAL_HORA	BACH. E LIC. PÓS- BOLONHA	LIC. PRÉ- BOLONHA	MESTRADO
OVERALL			
DIFERENÇA	0,0845***	0,1056***	0,1097***
EXPLICADA	0,0013	-0,0025	0,0024
INEXPLICADA	0,0832***	0,1081***	0,1073***
PARTE EXPLICADA:			
IDADE	0,01158***	0,0050*	0,0118***
NUTS2			
ALGARVE	1,60e-04	0,0005	-0,0001
CENTRO	0,0001	0,0011	0,0007
AMLISBOA	0,0015	0,0026	0,0036*
ALENTEJO	1,28e-04	-0,0006	-0,0007
AÇORES	-0,0012**	-0,0011	-3,40e-04
MADEIRA	-0,0003	0,0011	-0,0014*
EST. CIV.			
CASADO	-0,0007**	0,0001	-0,0011
DIVORC	0,0005	0,0025**	0,0001
VIÚVO	-4,00e-05	-	0,0012**
CNAEF			
EDUCAÇÃO	0,0033***	0,0075**	0,0015
ARTES	-0,0002	-0,0044**	-2,90e-06
CIÊN. SOC.	0,0019***	-0,0008	0,0050***
CIÊN. EMP	4,00e-05	0,0002	-0,0011*
CIÊN. NAT.	0,0002	0,0002	0,0002
TIC	0,0025***	0,0042**	0,0031***
AGRIC.	4,00e-05	-0,0019	0,0002
SAUDE	-0,0170***	-0,0146***	-0,0224***
SERVICOS	-0,0043***	-0,0043**	0,0017

Continuação da Tabela A.14 – Parte Explicada

LOG SAL_HORA	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA	LIC. PRÉ-BOLONHA	MESTRADO
ANO			
2017	-0,0011**	0,0001	0,0001
2018	-0,0010	0,0003	-0,0016
2019	0,0027**	2,00e-05	0,0013
2020	0,0026*	0,0002	0,0006
TRIM.			
2	0,0001	-0,0003	-2,00e-05
3	0,0001	-9,45e-06	-2,00e-05
4	-0,0003	-0,0001	9,00e-05

Continuação da Tabela A.14 – Parte Inexplicada

LOG SAL_HORA	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA	LIC. PRÉ-BOLONHA	MESTRADO
OVERALL			
DIFERENÇA	0,0845***	0,1056***	0,1097***
EXPLICADA	0,0013	-0,0025	0,0024
INEXPLICADA	0,0832***	0,1081***	0,1073***
PARTE INEXPLICADA:			
IDADE	0,1781***	-0,2915	-0,0632
NUTS2			
ALGARVE	-0,0096***	-0,0088**	-5,15e-03**
CENTRO	-0,0028	-6,35e-03	-0,0179***
AMLISBOA	0,0022	-0,0102	0,0249***
ALENTEJO	0,0003	-5,26e-03	-0,0045
AÇORES	-0,0041**	-0,0166***	-0,0010
MADEIRA	-0,0053**	-0,0072	-0,0012

Continuação da Tabela A.14 – Parte Inexplicada

LOG SAL_HORA	BACH. E LIC. PÓS- BOLONHA	LIC. PRÉ- BOLONHA	MESTRADO
EST. CIV.			
CASADO	0,0004	-0,0320**	0,0019
DIVORC	0,0005	-0,0073**	0,0026**
VIÚVO	0,0001	-	-0,0001*
CNAEF			
EDUCAÇÃO	0,0019	-0,0156**	0,0006
ARTES	-0,0051	-0,0157***	-0,0049
CIÊN. SOC.	-0,0052	2,50e-04	-0,0030
CIÊN. EMP	-0,0060	-0,0151*	-0,0058
CIÊN. NAT.	-1,49e-04	-0,0003	-0,0019
TIC	-0,0006	-0,0037*	0,0001
AGRIC.	-0,0006	-0,0013	-0,0070***
SAUDE	-0,0062	-0,0472***	-0,0061
SERVICOS	0,0034	0,0031	-0,0060**
ANO			
2017	0,0022	0,0080	0,0097
2018	0,0108**	1,00e-05	0,0099
2019	0,0125**	0,0067	0,0106
2020	-0,0007	0,0015	0,0087
TRIM.			
2	0,0001	-0,0152*	0,0027
3	-0,0019	-0,0089	0,0096
4	-0,0032	-0,0051	0,0117
CONSTANTE	-0,0779	0,6018**	0,1420
Nº OB	7734	3062	4113
OB. MULHER	4919	2345	2653
OB. HOMEM	2815	717	1460

Tabela A.15 – Resultados da Decomposição Oaxaca-Blinder -Modelo 3

Parte explicada

LOG SAL_HORA	BACH. E LIC. PÓS- BOLONHA	LIC. PRÉ- BOLONHA	MESTRADO
OVERALL			
DIFERENÇA	0,0845***	0,1056***	0,1097***
EXPLICADA	0,0227***	0,0204**	0,0415***
INEXPLICADA	0,0618***	0,0852***	0,0682***
PARTE EXPLICADA:			
IDADE	0,0088***	0,0029*	0,0075***
NUTS2			
ALGARVE	0,0003	-1,00e-05	5,70e-05
CENTRO	0,0001	0,0009	0,0013**
AMLISBOA	0,0010	0,0005	1,75e-03*
ALENTEJO	0,0002	-0,0002	-1,30e-04
AÇORES	-0,0010**	-5,40e-05	-2,40e-04
MADEIRA	-0,0001	4,50e-05	-0,0013**
EST. CIV.			
CASADO	-5,40e-04*	6,60e-05	-0,0009
DIVORC	1,80e-04	0,0015*	-2,00e-05
VIÚVO	-0,0001	-	1,16e-03**
CPP			
F. ARMADAS	0,0001	-0,0005	0,0083***
REPRESENT.	0,0042***	7,9e-03**	0,0095***
ESP. AT. CIEN.	0,0042*	-0,0132**	0,0071*
TECN. INTER.	0,0004	0,0088***	-0,0011
VENDEDORES	0,0030***	0,0011	0,0073***
AGRICULTOR	0,0001	1,80e-04	-4,00e-05
TRAB. Q. IND.	0,0009	0,0006	0,0007
OP. INST.	-2,00e-05	0,0006	9,60e-06
TRAB. N. QUAL	0,0004	0,0004	8,00e-05

Continuação da Tabela A.15 – Parte Explicada

LOG SAL_HORA	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA	LIC. PRÉ-BOLONHA	MESTRADO
CAE			
AGRICULT.	-0,0001	-0,0008	-0,0004
ELETRIC.	-0,0001	0,0001	7,50e-04
CONSTR.	-0,0007	8,70e-04	-0,0018*
COMÉRCIO	-0,0002	0,0026	-0,0070***
ALOJAMENTO	0,0001	-0,0018*	-0,0006
ATIV. INF.	0,0085***	0,0043*	0,0132***
ATIV. FINAN.	0,0005	3,06e-03*	0,0008
ATIV. CIENT.	0,0008	1,60e-04	0,0003
ATIV. ADMIN.	-0,0005	-0,0006	0,0043***
EDUCAÇÃO	-0,0133***	0,0050	-0,0243***
OUTROS CAES	0,0006	-0,0007	-0,0006
CONTRATO			
COM TERMO	0,0008	0,0013	0,0035***
P. SERV.	0,0001	-2,00e-05	5,00e-05
PART-TIME	-0,0031***	-0,0028**	-0,0129***
CHEFIA	0,0021***	3,16e-03**	0,0055***
ANTIGUID.			
+ DE 20 ANOS	-0,0001	0,0002	-0,0001
- DE 10 ANOS	0,00002	0,0039**	1,60e-04
TAMANHO			
<= 10	0,0013***	-0,0049**	-0,0029**
+ DE 50	0,0010	-0,0013	0,0224***
ANO			
2017	-0,0008*	0,00001	6,00e-05
2018	-0,0009	-0,0015*	-0,0017
2019	0,0023**	-0,0002	0,0013
2020	0,0023*	-0,0008	0,0006
TRIM.			
2	0,0001	-0,0003	-0,0002
3	0,0001	-1,20e-05	-0,0001
4	-0,0002	-2,40e-05	0,0002

Continuação da Tabela A.15 – Parte Inexplicada

LOG SAL_HORA	BACH. E LIC. PÓS- BOLONHA	LIC. PRÉ- BOLONHA	MESTRADO
OVERALL			
DIFERENCA	0,0845***	0,1056***	0,1097***
EXPLICADA	0,0227***	0,0204**	0,0415***
INEXPLICADA	0,0618***	0,0852***	0,0682***
PARTE INEXPLICADA:			
IDADE	0,0996*	-0,1867	-0,1532
NUTS2			
ALGARVE	-3,75e-03*	-0,0059	-0,0048*
CENTRO	-0,0022	-5,40e-04	-0,0095**
AMLISBOA	2,44e-03	-0,0075	0,0162**
ALENTEJO	0,0040	-0,0038	-0,0047**
AÇORES	0,0008	-0,0129***	-0,0002
MADEIRA	-2,17e-03	-0,0023	0,0020
EST. CIV.			
CASADO	0,0041	-0,0284**	0,0037
DIVORC	2,20e-04	-0,0077***	2,65e-03***
VIÚVO	0,0001	-	-3,00e-05
CPP			
F. ARMADAS	-7,70e-05	5,00e-05	0,0021
REPRESENT.	-0,0058***	-0,0160***	0,0091**
ESP. AT. CIEN.	0,0053	-0,1180***	0,0390
TECN. INTER.	-3,57e-03	-0,0314***	0,0006
VENDEDORES	0,0052*	-0,0163***	0,0035
AGRICULTOR	-1,15e-03***	-0,0007	0,0001
TRAB. Q. IND.	0,0019***	-0,0019	0,0014*
OP. INST.	0,0004	0,0001	-1,00e-05
TRAB. N. QUAL	0,0012	-0,0017*	-0,0010*

Continuação da Tabela A.15 – Parte Inexplicada

LOG SAL_HORA	BACH. E LIC. PÓS- BOLONHA	LIC. PRÉ- BOLONHA	MESTRADO
CAE			
AGRICULT.	-0,0001	0,0013	-0,0020**
ELETRIC.	0,0002	0,0014	1,70e-04
CONSTR.	-0,0016	0,0015	0,0016
COMÉRCIO	0,0039	0,0292***	0,0024
ALOJAMENTO	0,0013	0,0072**	0,0001
ATIV. INF.	0,0092***	0,0034	0,0074*
ATIV. FINAN.	0,0003	0,0096*	0,0058***
ATIV. CIENT.	0,0001	0,0029	-0,0008
ATIV. ADMIN.	0,0034	0,0054	-0,0052
EDUCAÇÃO	-4,00e-05	0,0135	1,07e-02
OUTROS CAES	-0,0018	0,0019	-0,0024
CONTRATO			
COM TERMO	0,0048	-0,0047	-0,0177**
P. SERV.	0,0029	-0,0046	0,0075*
PART-TIME	-0,0999***	-0,0654	0,0788
CHEFIA	0,0254***	0,0503***	0,0224***
ANTIGUID.			
+ DE 20 ANOS	-0,0002	-0,0008	-0,0003
- DE 10 ANOS	-0,0406*	0,0135	0,0119
TAMANHO			
<= 10	0,0038	-0,0092	0,0059
+ DE 50	-9,16e-03	0,0032	0,0016
ANO			
2017	0,0052	-0,0026	0,0035
2018	0,0110**	-0,0080	0,0040
2019	0,0124***	0,0016	0,0023
2020	0,0044	0,0031	0,0034

Continuação da Tabela A.15 – Parte Inexplicada

LOG SAL_HORA	BACH. E LIC. PÓS- BOLONHA	LIC. PRÉ- BOLONHA	MESTRADO
TRIM.			
2	0,0019	-0,0127	-0,0012
3	-3,27e-03	-0,0059	0,0058
4	-0,0005	-0,0045	0,0108*
CONSTANTE	0,0222	0,4962*	0,0049
Nº OB	7734	3062	4113
OB MULHER	4919	2345	2653
OB HOMEM	2815	717	1460

Tabela A.16 – Resultados da Decomposição Oaxaca-Blinder -Modelo 4

Parte Explicada

LOG SAL_HORA	BACH. E LIC. PÓS- BOLONHA	LIC. PRÉ- BOLONHA	MESTRADO
OVERALL			
DIFERENÇA	0,0845***	0,1056***	0,1097***
EXPLICADA	0,0249***	0,0237**	0,0333***
INEXPLICADA	0,0596***	0,0820***	0,0764***
PARTE EXPLICADA POR:			
IDADE	0,0086***	0,0032*	0,0084***
NUTS2			
ALGARVE	0,0003	8,03e-07	8,00e-05
CENTRO	0,0001	0,0010	0,0010*
AMLISBOA	0,0011	0,0007	0,0018*
ALENTEJO	0,0002	-0,0003	-0,0004
AÇORES	-0,0010**	-0,0005	-0,0003
MADEIRA	-0,0001	0,0005	-0,0013*
EST. CIV.			
CASADO	-0,0006*	0,0001	-0,0009
DIVORC	0,0003	0,0017*	-5,60e-05
VIÚVO	-4,00e-05	-	0,0011**
CNAEF			
EDUCAÇÃO	0,0020***	0,0072**	-1,75e-03
ARTES	-0,0001	-0,0025*	-6,97e-07
CIÊN. SOC.	0,0010**	-4,70e-04	0,0009
CIÊN. EMP	2,00e-05	0,0001	-0,0013*
CIÊN. NAT.	2,00e-05	0,0004	-6,44e-06
TIC	0,0014*	0,0027**	0,0013
AGRIC.	2,00e-05	0,0005	3,00e-05
SAUDE	-0,0033	-0,0017	-0,0189***
SERVICOS	-0,0006	-0,0009	0,0036**

Continuação da Tabela A.16 – Parte Explicada

LOG SAL_HORA	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA	LIC. PRÉ-BOLONHA	MESTRADO
CPP			
F. ARMADAS	5,00e-05	-0,0005	0,0067***
REPRESENT.	0,0042***	0,0078**	0,0091***
ESP. AT. CIEN.	0,0039*	-0,0128**	0,0065*
TECN. INTER.	0,0004	0,0085***	-0,0010
VENDEDORES	0,0030***	0,0010	0,0055***
AGRICULTOR	0,0002	0,0001	-0,0001
TRAB. Q. IND.	0,0006	0,0005	0,0006
OP. INST.	-0,0002	0,0006	-3,00e-05
TRAB. N. QUAL	0,0004	0,0004	8,00e-05
CAE			
AGRICULT.	0,0002	-0,0008	-0,0003
ELETRIC.	-0,0001	0,0001	0,0008
CONSTR.	-0,0012	0,0004	-0,0013
COMÉRCIO	-0,0002	0,0025	-0,0033**
ALOJAMENTO	0,0001	-0,0019*	-0,0008
ATIV. INF.	0,0078***	0,0018	0,0149***
ATIV. FINAN.	0,0005	0,0035**	0,0007
ATIV. CIENT.	0,0006	0,0001	0,0004
ATIV. ADMIN.	-0,0006*	-0,0005	0,0038***
EDUCAÇÃO	-0,0094***	0,0050	-0,0143***
OUTROS CAES	0,0007	-0,0003	-0,0012
CONTRATO			
COM TERMO	0,0007	0,0010	0,0027***
P. SERV.	4,00e-05	-2,00e-05	-0,0003
PART-TIME	-3,12e-03***	-0,0029**	-0,0134***
CHEFIA	0,0020***	0,0031**	0,0049***
ANTIGUID.			
+ DE 20 ANOS	-7,00e-05	0,0002	-0,0001
- DE 10 ANOS	2,00e-05	0,0039**	0,00015

Continuação da Tabela A.16 – Parte Explicada

LOG SAL_HORA	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA	LIC. PRÉ-BOLONHA	MESTRADO
TAMANHO			
<= 10	0,0013***	-0,0051**	-0,0030**
+ DE 50	0,0010	-0,0013	0,0219***
ANO			
2017	-0,0009**	2,00e-05	6,00e-05
2018	-0,0009	-0,0012	-0,0016
2019	0,0023**	-0,0002	0,0013
2020	0,0023*	-0,0007	0,0006
TRIM.			
2	7,00e-05	-0,0003	-0,0001
3	0,0001	-1,00e-05	-0,0001
4	-0,0002	-5,00e-05	0,0002

Continuação da Tabela A.16 – Parte Inexplicada

LOG SAL_HORA	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA	LIC. PRÉ-BOLONHA	MESTRADO
OVERALL			
DIFERENÇA	0,0845***	0,1056***	0,1097***
EXPLICADA	0,0249***	0,0237**	0,0333***
INEXPLICADA	0,0596***	0,0820***	0,0764***
PARTE INEXPLICADA:			
IDADE	0,1009*	-0,5247**	-0,1605
NUTS2			
ALGARVE	-0,0046**	-7,27e-03*	-0,0035
CENTRO	-0,0034	0,0008	-0,0104***
AMLISBOA	0,0017	-0,0083	0,0171**
ALENTEJO	0,0033	-0,0047	-0,0044*
AÇORES	-0,0001	-0,0131***	0,0011
MADEIRA	-0,0029	-4,26e-03	0,0004

Continuação da Tabela A.16 – Parte Inexplicada

LOG SAL_HORA	BACH. E LIC. PÓS- BOLONHA	LIC. PRÉ- BOLONHA	MESTRADO
EST. CIV.			
CASADO	0,0030	-2,81e-02**	0,0046
DIVORC	0,0003	-8,16e-03***	0,0024**
VIÚVO	0,0001	-	-0,0001
CNAEF			
EDUCAÇÃO	0,0029**	-1,35e-02	0,0024
ARTES	-0,0044	-0,0207***	-0,0026
CIÊN. SOC.	-0,0011	-4,06e-03	-0,0041
CIÊN. EMP	0,0064	-2,24e-02***	-0,0104**
CIÊN. NAT.	-0,0002	0,0012	-0,0006
TIC	-0,0009	-0,0033*	-0,0003
AGRIC.	-0,0004	-0,0018	-0,0043**
SAUDE	0,0014	-0,0457***	-0,0060
SERVICOS	0,0042	0,0008	-0,0036
CPP			
F. ARMADAS	-0,0001	0,0001***	0,0022
REPRESENT.	-0,0061***	-0,0157***	0,0088**
ESP. AT. CIEN.	0,0063	-1,10e-01**	0,0431
TECN. INTER.	-0,0052	-0,0265***	0,0009
VENDEDORES	0,0048	-0,0174	0,0016
AGRICULTOR	-0,0011**	-0,0006	0,0001
TRAB. Q. IND.	0,0023***	-2,25e-03	0,0009
OP. INST.	0,0003	-3,00e-05	-9,26e-06
TRAB. N. QUAL	0,0011	-0,0015	-0,0013**

Continuação da Tabela A.16 – Parte Inexplicada

LOG SAL_HORA	BACH. E LIC. PÓS-BOLONHA	LIC. PRÉ-BOLONHA	MESTRADO
CAE			
AGRICULT.	0,0004	0,0018	-0,0015*
ELETRIC.	0,0001	0,0006	-0,0003
CONSTR.	-0,0013	0,0003	0,0002
COMÉRCIO	0,0066	0,0341***	0,0051
ALOJAMENTO	0,0010	0,0092**	0,0003
ATIV. INF.	0,0103***	0,0053	0,0037
ATIV. FINAN.	0,0004	0,0118**	0,0055***
ATIV. CIENT.	0,0006	0,0027	-0,0028
ATIV. ADMIN.	0,0039	0,0090*	-0,0057
EDUCAÇÃO	0,0029	0,0328	0,0004
OUTROS CAES	-0,0018	0,0023	-0,0022
CONTRATO			
COM TERMO	0,0037	-0,0090	-0,0202**
P. SERV.	0,0026	-3,86e-03	0,0068*
PART-TIME	-0,1011***	-0,0214	0,1021
CHEFIA	0,0251***	0,0503***	0,0206**
ANTIGUID.			
+ DE 20 ANOS	-0,0002	-3,50e-04	-0,0003
- DE 10 ANOS	-0,0383*	0,0099	0,0083
TAMANHO			
<= 10	-0,0006	-0,0096	0,0040
+ DE 50	-0,0135*	0,0109	0,0023
ANO			
2017	0,0050	-2,70e-04	0,0055
2018	0,0119**	-0,0035	0,0066
2019	0,0131***	0,0072	0,0022
2020	0,0043	0,0040	0,0044

Continuação da Tabela A.16 – Parte Inexplicada

LOG SAL_HORA	BACH. E LIC. PÓS- BOLONHA	LIC. PRÉ- BOLONHA	MESTRADO
TRIM.			
2	0,0021	-1,51e-02**	-0,0003
3	-0,0024	-0,0072	0,0064
4	-0,0003	-0,0044	0,0112*
CONSTANTE	0,0166	0,8456***	0,0406
N° OB	7734	3062	4113
OB MULHER	4919	2345	2653
OB HOMEM	2815	717	1460