

# Discriminação sexual nos salários: o papel da empresa, profissão, carreira e maternidade

David Leite<sup>a</sup>, Jaime Montana<sup>b</sup> e Pedro Raposo<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Paris School of Economics, França

<sup>b</sup> Católica Lisbon School of Business and Economics, Portugal

Este trabalho é o fruto atual de trabalho de investigação realizado no passado recente com outros co-autores, Pedro Portugal, Paulo Guimarães, Ana Rute Cardoso e John Addison  
III Workshop de Avaliação de Políticas Públicas, Novembro 2023

# Motivação: Ainda há discriminação e as suas origens ainda não estão 100% identificadas



*"A discriminação salarial por sexo é o resultado de discriminação na carreira; A discriminação na carreira está na raiz da desigualdade nos casais."*  
(Goldin, 2021)

# Contribuição

- 1. Estimar o valor da discriminação**
  - a. depois de retirar diferenças de educação, idade, empresa e profissão.
- 2. Estimar o papel da carreira e da mobilidade entre empresas**
  - a. assumimos que o retorno no primeiro emprego pode ser diferente dos subsequentes
  - b. informativo da intensidade e do momento do investimento em formação ao longo da carreira
- 3. Estimar o papel da maternidade**

# Outline

Introdução

Literatura

Modelo Econométrico

Dados

Resultados

Conclusões

## Discriminação salarial por sexo e flexibilidade do mercado de trabalho

- A discriminação salarial por sexo parece ter reduzido ao longo do tempo (Blau et al., 2017).
- A taxa de participação feminina aumentou em todas as ocupações. Em Portugal a ocupação justifica 20% da discriminação (Cardoso et al., 2016).
- **A discriminação salarial por sexo, no entanto persiste.** Mesmo em mercados laborais flexíveis na mesma ocupação e nas mesmas tarefas (Cook et al., 2021).
- A flexibilidade no emprego parece ter um papel fundamental (Wiswall et al., 2018). A necessidade de flexibilidade no emprego é muitas vezes sentida após o nascimento do primeiro filho, com as mulheres a sentir mais o trade-off entre a progressão na carreira e acordos de flexibilidade.

## A penalidade salarial pelo nascimento do primeiro filho ("child penalty") e o crescimento dos salários

- A “child penalty” explica uma grande parte da discriminação (Kleven et al., 2019), e resulta numa mudança permanente no perfil de crescimento de salários (carreira).
- Afecta na margem extensiva e intensiva (Lucifora et al., 2021)
- A explicação de como funciona esta “child penalty” ainda está pouco estudada (Morchio et al., 2021; Casarico et al., 2023):
  - ▶ Participação no mercado de trabalho (intensiva and extensiva).
  - ▶ Mobilidade entre empregos e a qualidade da mudança.
  - ▶ O momento em que a maternidade acontece.
  - ▶ Periodos maiores sem trabalho vai acentuar o efeito.
- Sabemos que há discriminação na carreira (Manning et al., 2008; Del Bono et al., 2011), menos é conhecido sobre o papel da parentalidade no crescimento (e no nível) dos salários.

## Modelo Econometrico (I) - Child penalty

Seguimos a metodologia proposta por Kleven et al. (2019). A “child penalty” é definida como “a percentagem que as mulheres ganham a menos do que os homens por terem tido uma criança”. Estimamos usando separadamente duas “event studies”  $g \in [\text{Homens, Mulheres}]$ .

$$Y_{ist}^g = \underbrace{\sum_{j \neq -1} \alpha_j^g \mathbb{1}_{[j=t]}}_{\text{Momento do acontecimento}} + \underbrace{\sum_k \beta_k^g \mathbb{1}_{[k=\text{idade}_{is}]}}_{\text{Idade}} + \underbrace{\sum_y \gamma_y^g \mathbb{1}_{[y=s]}}_{\text{Ano}} + \nu_{ist}^g \quad (1)$$

Assim, podemos ver os efeitos da “child penalty” de curto prazo e os de longo prazo.



## Modelo Econometrico (II) - Wage growth

Modelo 2: Usamos o crescimento de salários ao longo da carreira. Estimamos este momento para diferentes grupos (pais e não-pais), e com as interações relevantes.

$$\begin{aligned}
 \Delta w_{it} = & \underbrace{g_{it}}_{\text{Periodo sem emprego}} + \\
 & \underbrace{\beta\phi(e_{it}) + \gamma[\phi(e_{it})]^2}_{\text{Experiência potencial}} + \underbrace{\mu \times \mathbb{1}_{\text{Externa}}}_{\text{Mudança de empresa}} + \underbrace{\psi_{J(i,t)}}_{\text{Origem}} + \underbrace{\lambda_{H(i,t+g)}}_{\text{Destino}} \\
 & + \underbrace{\eta_{K(i,t)}}_{\text{Categoria Profissional}} + \underbrace{\alpha_i + \tau_t}_{\text{Trabalhador e ano}} + \varepsilon_{it}
 \end{aligned}
 \tag{2}$$

Papel da experiência, participação e mobilidade.

# Quadros de Pessoal: base de dados administrativa longitudinal

## 1. Sample

- a. 1994-2020
- b. base de dados longitudinal em que a informação sobre empregadores, os trabalhadores, os acordos salariais e as categorias profissionais estão devidamente emparelhadas.
- c. Todos os estabelecimentos com pelo menos 1 funcionário
- d. Trabalhadores com contrato a tempo completo do setor privado e que recebem pelo menos 80 por cento do salário mínimo. Excluimos Agricultura e Pesca.
- e. Seguimos trabalhadores desde o seu primeiro emprego (observamos pela 1a vez nos QP, tem antiguidade inferior a 1 ano e tem de ter menos de 30 anos). Até máximo de 10 empregos.

# Base da População Residente (BPR): integração de fontes administrativas

## 2. Informação sobre fertilidade e integração com os QP

- a. projeto exploratório do INE de criação das relações de parentesco a partir de fontes administrativas.
- b. taxas de fertilidade calculadas a partir dos dados administrativos são similares às taxas calculadas através de dados recolhidos por inquérito às famílias (Inquérito à Fecundidade 2019).
- c. permitiu identificar o número de filhos e o ano de nascimento do primeiro filho de cerca de 4.8 milhões de indivíduos que constam dos Quadros de Pessoal.

Fontes administrativas vs. Inquérito à Fertilidade: ▶ Homens ▶ Mulheres

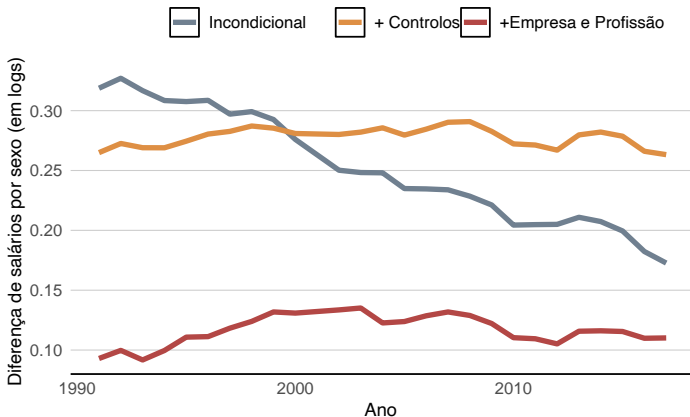


## Base de dados final

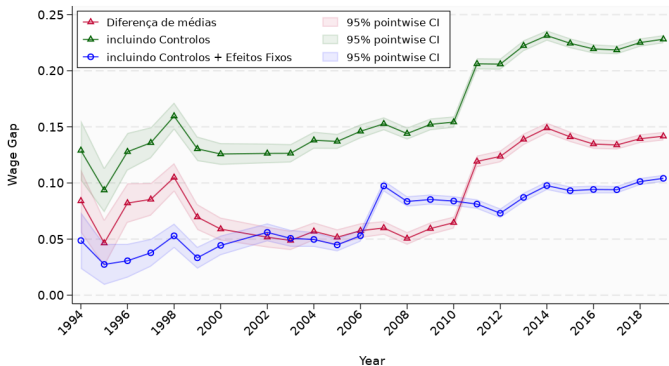
### 3. Amostra final

- são selecionados os indivíduos observados nos QP a partir de 1994, sem filhos, ou com um filho nascido após 1994.
- amostra contém 1,546,569 indivíduos, o que perfaz um total de 11,151,413 observações entre 1994 e 2020.
- variável da remuneração total real corresponde à soma da remuneração base, diuturnidades, outras prestações, subsídios e remuneração extra ajustada da variação de preços.
- imputação de 100% da remuneração base aos pais para os quais a remuneração no ano de nascimento do filho seja zero devido a ausência por licença de paternidade/maternidade.
- a experiência é calculada a partir da data de admissão, experiência acumulada é calculada a partir da soma da experiência passada.

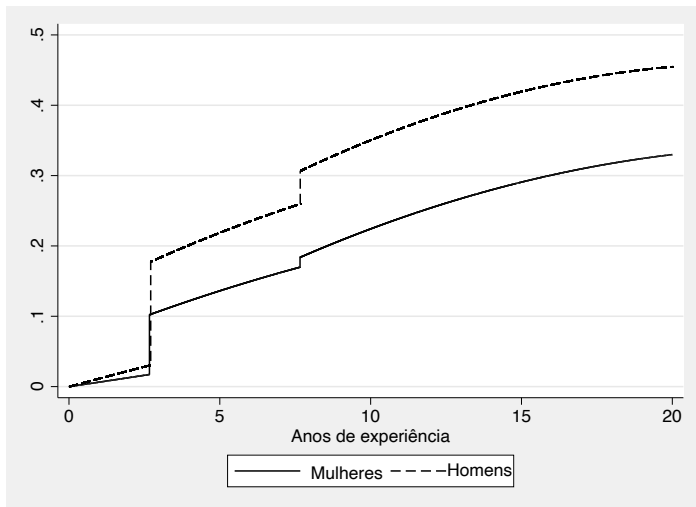
# Resultados: desigualdade não se reduziu



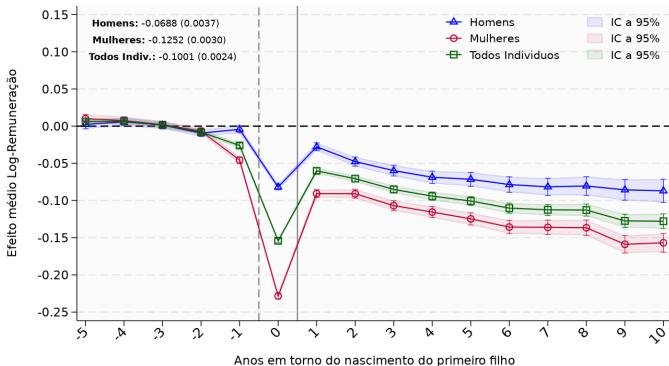
# Resultados: desigualdade aumentou no início da carreira



## Resultados: mobilidade importa

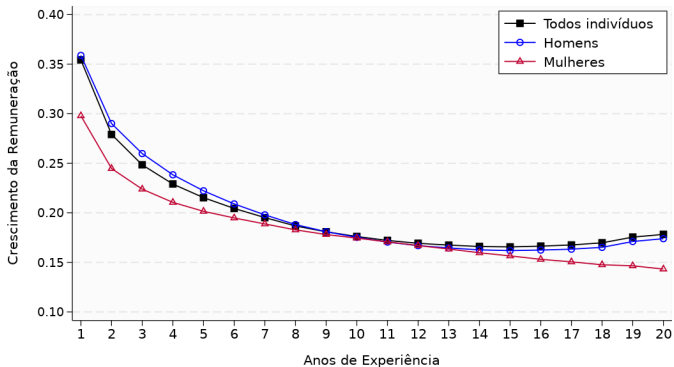


# Resultados: penalidade pelo nascimento de um filho

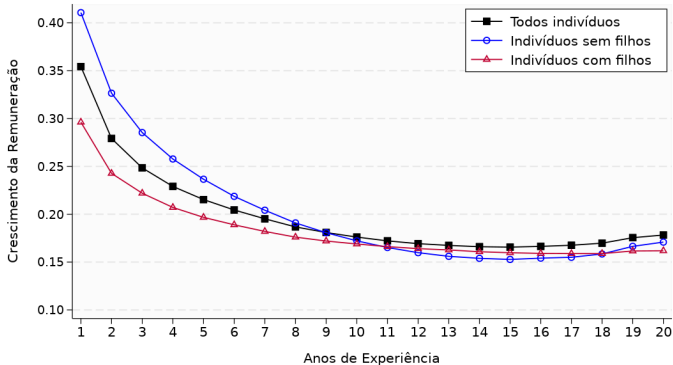




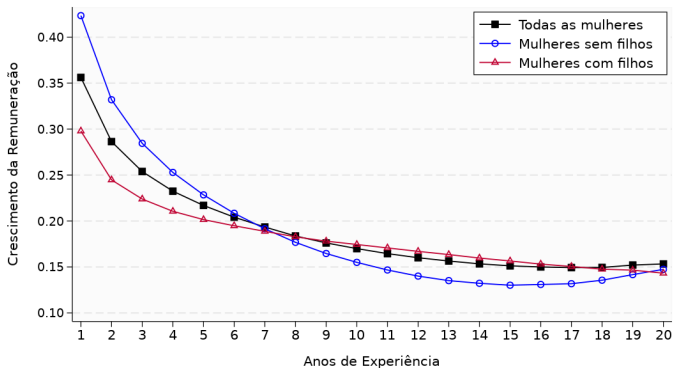
# Resultados: crescimento dos salários Homens vs Mulheres



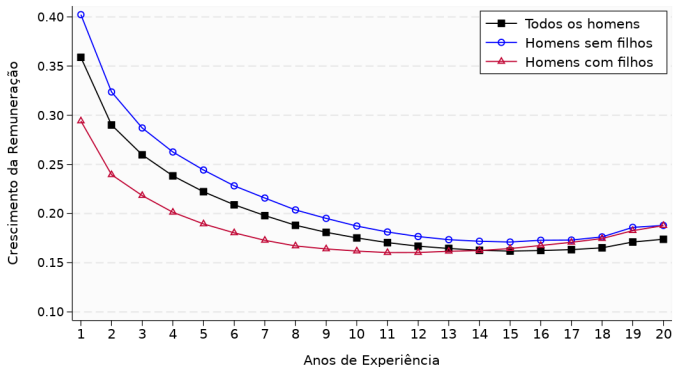
# Resultados: crescimento dos salários e os filhos



# Resultados: crescimento dos salários das Mulheres e os filhos



# Resultados: crescimento dos salários dos Homens e os filhos



## Conclusões e Próximos passos

- ▶ Há uma clara diferença nos perfis de crescimento dos salários entre Homens e Mulheres.
  - A diferença de crescimento é maior no início do que no fim da carreira e por isso, a diferença aumenta ao longo da vida do individuo.
- ▶ Há uma clara diferença nos perfis de crescimento dos salários entre mães, pais e individuos sem filhos.
  - Estamos a analisar os comportamentos diferenciados em termos de mobilidade de emprego, participação no mercado de trabalho, escolhas de carreira e horas trabalhadas.

## Conclusões e Próximos passos

Os resultados sugerem duas linhas de investigação em termos de tentar entender os canais:

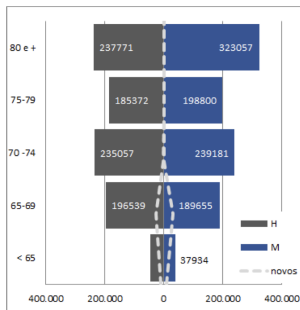
1. Parece que o perfil de crescimento dos salários não se altera só depois do nascimento do primeiro filho. Parece haver a influência do papel da *'escolha de ocupação'*.
2. **Política Económica:** O Consumo (e a Poupança) ao longo da vida vai ser diferente entre os grupos estudados. Há também diferenças nas transferências intertemporais.

# Próximos passos: Maternidade e desigualdade nas pensões



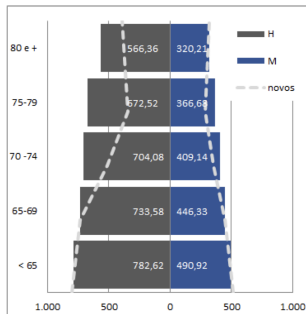
**Gráfico 2. 7. Pensões de velhice, por sexo e escalão etário**

(número)



**Gráfico 2. 8. Valor médio da pensão de velhice, por sexo e escalão etário**

(euros)

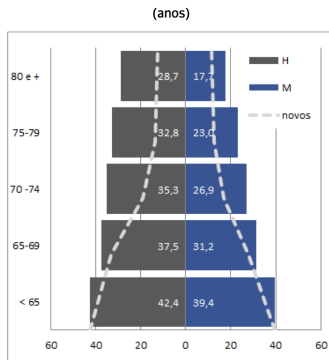


Nota: pessoas singulares com 20 e mais anos de idade, em dezembro de 2022.

Fonte: II, I.P. /MTSSS.

# Próximos passos: Maternidade e desigualdade nas pensões

**Gráfico 2. 9. Carreira contributiva média dos pensionistas de velhice, por sexo e escalão etário**



Nota: pessoas singulares com 20 e mais anos de idade, em dezembro de 2022.

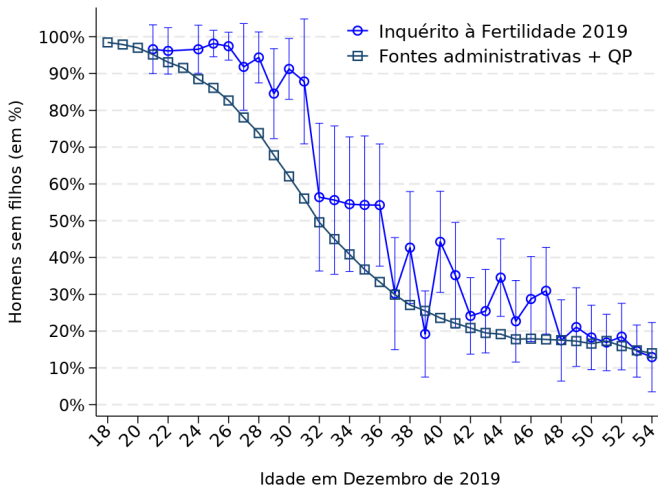
Fonte: II, I.P. /MTSSS.

Orçamento do Estado 2024, Elementos Complementares, p. 20.



# Anexos

# Tx. Fecundidade - *Homens*: inquérito vs. fontes admin.



# Tx. Fecundidade - *Mulheres*: inquérito vs. fontes admin.

