

MESTRADO EM
ECONOMIA E POLÍTICAS PÚBLICAS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

DESIGUALDADE SALARIAL E ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO:
UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE AS NUTS II

SIMONE BELO GRÁCIO AFONSO

ORIENTAÇÃO: PROFESSOR DOUTOR RICARDO JORGE
ALCOBIA GRANJA RODRIGUES

JULHO - 2025

Agradecimentos

Ao meu orientador, Professor Doutor Ricardo Jorge Alcobia Granja Rodrigues, pela sabedoria, dedicação, simpatia, rigor e total disponibilidade. Pelas palavras de encorajamento e por todos os ensinamentos nos últimos meses, o meu maior obrigada.

Aos meus pais. Mãe, pelo apoio incondicional. Pai, pela assertividade e sensatez. Que nunca nos falte a cumplicidade e proximidade que se encarregam de reduzir qualquer distância a zero. Obrigada por despertarem sempre o melhor de mim.

Avó, por seres o exemplo de mulher e de força. Serás, para sempre, a minha fonte de inspiração.

À minha irmã Maria, à Oriana e ao Carlos, por serem a mais pura definição de companheirismo e abraço-casa.

À Matilde, por nunca deixar de evidenciar o seu orgulho desmedido, pelo incentivo diário e pelo amparo inabalável. Grata pela paciência infinita.

À minha família, o pilar da minha vida.

Aos meus amigos, por todos os conselhos e por festejarem as minhas vitórias como se das deles se tratassem.

A todos vós, o meu mais sincero obrigada, do fundo do meu coração.

RESUMO

A vigente dissertação procura compreender de que forma as desigualdades salariais entre homens e mulheres, algo tão intrínseco e presente na sociedade, poderão diferir entre as regiões de Portugal, onde cada uma destas regiões se depara com variados desafios e entraves socioculturais.

Através da revisão de literatura, tem-se como propósito entender, num momento inicial, qual o contexto histórico das desigualdades salariais e qual o seu conceito, para que se consiga interpretar as suas causas, origens e consequências. É de extrema relevância explicar o significado de *gender pay gap*, ao atribuir um enquadramento teórico e explicativo do mesmo através, essencialmente, da Teoria de Becker. Para além do contexto histórico, é fulcral perceber qual o contexto no foro da União Europeia, bem como em Portugal.

No capítulo II, referente à metodologia e base de dados, o foco será, através de regressões realizadas no Stata SE, analisar quais poderão ser os fatores relacionados com as discrepâncias salariais das mulheres por região em Portugal. Tal análise será feita com base nos Quadros de Pessoal, com destaque nas variáveis relativas às NUTS II, habilitações, setor de categoria profissional, entre outras.

Por fim, analisam-se e correlacionam-se os resultados com o objetivo de tentar compreender quais os motivos mais plausíveis para a existência premente das desigualdades salariais.

Palavras-chave: desigualdade salarial; *gender pay gap*; mercado de trabalho; mulher

ABSTRACT

This dissertation sees to understand how pay inequalities between men and women, something that is so intrinsic and present in society, may differ between the regions of Portugal, where each of these regions faces various socio-cultural challenges and obstacles.

The purpose of this literature review is to initially understand the historical context of wage inequality and its concept, so that we can interpret its causes, origins and consequences. It is extremely important to explain the meaning of the gender pay gap by providing a theoretical and explanatory framework for it, essentially through Becker's Theory. In addition to the historical context, it is crucial to understand the context within the European Union, as well as in Portugal.

In Chapter II, referring to the methodology and database, the focus will be, through regressions carried out in Stata SE, to analyse which factors may be related to the discrepancies in women's salaries by region in Portugal. This analysis will be based on the workforce, with emphasis on the variables relating to NUTS II, qualifications, sector of professional category, among others.

Finally, the results will be analysed and correlated with the aim of trying to understand the most plausible reasons for the existence of wage inequalities.

Keywords: *gender pay gap*; labour market; wage inequality; woman

ÍNDICE DE SIGLAS E ABREVIATURAS

DRHM: Diferencial Remuneratório de homens e mulheres

FCT: Fundação para a Ciência e a Tecnologia

GPG: *Gender Pay Gap*

INE: Instituto Nacional de Estatística

ISEG: Instituto Superior de Economia e Gestão

NUTS: Nomenclatura das Unidades Territoriais para fins Estatísticos

OECD: *Organisation for Economic Co-operation and Development*

OLS: *Ordinary Least Squares*

QP: Quadros de Pessoal

STEM: *Science, Technology, Engineering and Mathematics*

UE: União Europeia

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	7
CAPÍTULO I: REVISÃO DE LITERATURA.....	8
1.1. Desigualdades salariais – contexto histórico	8
1.2. Enquadramento teórico e explicativo do GPG	10
1.2.1. Teoria de Becker.....	11
1.3. Contexto na União Europeia.....	12
1.4. Contexto Português.....	14
CAPÍTULO II: METODOLOGIA E BASE DE DADOS	17
1.1. Abordagem metodológica e Descrição dos Dados	17
1.2. Quadros de Pessoal.....	21
1.3. Construção da Amostra	22
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	23
CAPÍTULO IV: DISCUSSÃO	32
CONCLUSÕES.....	35
Anexos.....	37
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42

INTRODUÇÃO

A igualdade de género representa um dos primordiais desafios a serem superados no âmbito dos direitos humanos. A persistente discrepância salarial entre homens e mulheres enraizada em todo o mundo espelha as origens profundas das desigualdades socioeconómicas e culturais assentes no foro social.

Não obstante os progressos efetuados na promoção da igualdade de género, as disparidades no que concerne aos salários são algo que está perpetuado por estereótipos de género, intrínsecos na sociedade, que vêm delimitar as oportunidades das mulheres e reforçar hierarquias de poder. Neste prisma, as políticas de salário mínimo emergem como um meio potencialmente transformador ao determinar uma baliza salarial que pode mitigar disparidades e servir de promoção de igualdade.

Este estudo tem por base a comparação entre as regiões NUTS II de Portugal, para que se compreenda como fatores culturais e institucionais influenciam a eficácia de políticas públicas.

A temática das desigualdades salariais exige que a presente investigação não se prenda unicamente com fatores estruturais que perpetuam esse facto, uma vez que é de extrema relevância destacar aquelas que são as melhores estratégias que poderão ser replicadas e readaptadas a realidades distintas. Por conseguinte, o presente estudo contribui para o debate sobre a igualdade de género, tendo em vista a obtenção de informações para a formulação de políticas públicas mais eficazes na construção de mercados de trabalho mais justos e inclusivos.

CAPÍTULO I: REVISÃO DE LITERATURA

1.1. Desigualdades salariais – contexto histórico

O conceito de desigualdade salarial prende-se com uma das mais marcantes formas de disparidade numa sociedade, espelhando-se na diferença de rendimentos auferidos entre indivíduos ou grupos. Surge de fatores como ocupação, escolaridade e condições económicas locais. Embora evidente em todo o mundo, manifesta-se de formas distintas conforme o contexto económico, social e político. Analisar esta realidade exige uma compreensão aprofundada das suas causas, impactos e das políticas que a influenciam.

A desigualdade salarial é frequentemente avaliada através de indicadores como o coeficiente de Gini, que mede a distribuição de rendimentos numa determinada população (Amarnani, 2015). Este conceito compreende variações salariais significativas entre diferentes profissões, onde estudos revelam que as funções de gestão e os cargos profissionais estão frequentemente associados às maiores discrepâncias salariais. As desigualdades regionais desempenham um papel importante, uma vez que as condições económicas locais influenciam amplamente as desigualdades salariais. Por exemplo, em países como a Índia, algumas regiões apresentam desigualdades salariais muito mais pronunciadas do que outras (Madan e Yadav, 2024). Além disso, as políticas públicas, como as leis do salário mínimo e a influência de sindicatos, são fulcrais para a configuração dos rendimentos, podendo atenuar ou agravar as divergências existentes (Mishel et al., 2014).

A desigualdade salarial tem vindo a intensificar-se em diversas economias industrializadas, algo frequentemente associado ao progresso tecnológico e às transformações nos mercados de trabalho (Lemieux, 2011).

Esta evolução retrata a interdependência das economias globais e destaca os desafios do combate às disparidades salariais. Embora alguns vejam na desigualdade um estímulo à produtividade, os seus efeitos negativos a longo prazo relativamente à equidade social e a coesão comunitária persistem. Equilibrar estes fatores constitui um dos maiores desafios do mundo atual, mundo esse onde as desigualdades económicas continuam a moldar as dinâmicas sociais e políticas. O contexto histórico da desigualdade salarial reflete um cruzamento complexo de normas sociais, estruturas económicas e alterações legislativas

que, com o passar dos anos, moldaram as desigualdades nos rendimentos. Compreender os fundamentos históricos é fulcral para encarar adversidades que permanecem constantes associadas à desigualdade salarial.

A disparidade salarial de género possui raízes profundas, onde o trabalho das mulheres continua a ser frequentemente desvalorizado e subestimado desde os primórdios da era industrial, especialmente em setores como o têxtil (Murgia et al, 2011). Segundo Salman (2023), práticas discriminatórias tornaram-se uma constante nos mercados laborais, encaminhando, historicamente, as mulheres para empregos de menor remuneração e sujeitas a preconceitos sistémicos.

Nos Estados Unidos, a evolução das estruturas salariais entre 1820 e 1970 registou transformações esporádicas, influenciadas por políticas governamentais e transformações sociais, sobretudo no período pós-Segunda Guerra Mundial, que inicialmente reduziu algumas desigualdades salariais (Margo, 1999). Contudo, a disparidade manteve-se, com as mulheres a auferirem significativamente menos do que os homens, uma realidade muitas vezes atribuída à segregação ocupacional e a desigualdades nas negociações salariais (Salman, 2023; Jefferson & Austen, 2015).

Os desafios atuais incluem preconceitos implícitos, culturas organizacionais desiguais e a penalização associada à maternidade, fatores que continuam a perpetuar as desigualdades salariais (Marvel, 2021; Salman, 2023). Entre as soluções propostas, destacam-se reformas legislativas, iniciativas educativas e a promoção de práticas laborais equitativas, destinadas a empoderar as mulheres e a enfrentar problemas que são sistemáticos (Marvel, 2021).

Apesar dos avanços históricos, a persistência da desigualdade salarial evidencia a necessidade de esforços contínuos para dismantelar as barreiras culturais e estruturais que sustentam esta realidade. O compromisso com a equidade exige uma abordagem concertada, orientada para eliminar as raízes da disparidade e criar ambientes laborais verdadeiramente inclusivos.

1.2. Enquadramento teórico e explicativo do GPG

Existem diversos quadros teóricos no que concerne à explicação da existência das disparidades salariais entre homens e mulheres que destacam as inconstâncias sistêmicas e as dinâmicas sociais subjacentes. Estes quadros incluem fatores como a segregação ocupacional, a discriminação e a interseccionalidade do género com outras categorias sociais, fazendo com que exista uma visão abrangente das origens e persistência destas desigualdades. As mulheres, tendencialmente, concentram-se em empregos e setores que estão tradicionalmente correlacionados a salários mais baixos, o que contribui significativamente para as diferenças nos salários médios entre géneros (Woodhams et al., 2022).

A barreira das desigualdades, enraizada nas normas sociais, desempenha um papel importante, ao ditar papéis ocupacionais que frequentemente limitam o acesso das mulheres a posições de maior remuneração (Licona, 2020).

A discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho perdura no dia-a-dia das mesmas, resultando em remunerações inferiores para qualificações e funções que são, efetivamente, comparáveis às dos homens (Souliya, 2024). Além disto, todos os estereótipos relativamente àquelas que são as competências femininas influenciam negativamente os processos de contratação e promoção, fazendo com que o *loop* das desigualdades salariais não tenha um fim (Madingwaneng et al., 2024).

A interação entre género, raça, região e outras categorias sociais agrava as disparidades salariais, tendo em conta que diferentes grupos demográficos se deparam com diversos níveis de desigualdade. Este enquadramento sublinha que a análise das desigualdades salariais deve ir além da dimensão do género, incorporando uma compreensão das múltiplas identidades que se cruzam e moldam estas desigualdades (Chapman & Benis, 2017).

Ainda que estas abordagens atribuam algumas explicações fundamentais para as desigualdades salariais entre homens e mulheres, há quem argumente que, ao haver um foco único em fatores de cariz estrutural, poderá negligenciar a dimensão da agência individual e o impacto das opções pessoais realizadas durante a carreira. Deste ponto de vista, propõe-se que se realize uma análise mais voltada para as complexidades que

envolvem as desigualdades salariais, reconhecendo a coexistência de fatores individuais e sistêmicos.

Segundo González et al. (2005), a distribuição em setores distintos de homens e mulheres vem impactar expressivamente as disparidades salariais. As mulheres encontram-se frequentemente concentradas em indústrias associadas a salários mais baixos, o que contribui para que exista disparidade salarial global entre homens e mulheres. Neste sentido, de acordo com Silva (2017), é evidente que existe heterogeneidade territorial na discriminação salarial em Portugal, sendo que algumas regiões se deparam com maiores lacunas devido à dinâmica do mercado de trabalho local. Silva enuncia ainda que a constante discriminação, especialmente deparada em regiões com maior concentração de postos de trabalho no setor secundário, faz com que se agrave a disparidade salarial.

1.2.1. Teoria de Becker

Segundo Becker (1957), a discriminação no trabalho é algo que acontece devido aos vários agentes do mercado – incluindo empregadores, colaboradores e até clientes – possuírem preferências que os fazem favorecer determinados grupos sociais. A dimensão do género está frequentemente associada a preconceitos, sobretudo no que diz respeito a cargos que são tradicionalmente estereotipados como masculinos. Tal facto faz limitar o acesso das mulheres a essas posições. A teoria das desigualdades salariais desenvolvida por Becker analisa como a discriminação e os comportamentos individuais dos empregadores podem vir a moldar as desigualdades salariais no mercado de trabalho. De acordo com esta teoria, as preferências dos empregadores podem emergir em práticas discriminatórias que influenciam diretamente as estruturas salariais.

Como mencionado supra, o modelo de Becker sublinha que as diferenças salariais são frequentemente motivadas pela discriminação dos empregadores, sendo esta baseada em especificidades como raça, género ou outros fatores. Tal discriminação leva a salários desiguais para trabalhos que sejam equivalentes, sugerindo fortemente que os preconceitos podem impedir a contratação de candidatos mais qualificados. Becker evidencia que os trabalhadores que têm por prática a discriminação, incorrem em custos adicionais, uma vez que as suas escolhas baseadas em preferências pessoais

comprometem a eficiência do mercado. A validação empírica da teoria de Becker é confrontada por desafios significativos ainda que subsista um grande rigor de cariz teórico. Estudos têm indicado complicações em corroborar as previsões do modelo devido a limitações de dados, como a falta de informações pormenorizadas sobre salários e competências entre diferentes grupos. Investigações baseadas em dados agregados frequentemente não captam as complexidades subjacentes ao modelo, resultando em conclusões pouco precisas sobre o impacto da discriminação nas disparidades salariais (Alexis & Medoff, 1984).

Estudos recentes vêm complementar a teoria de Becker, sublinhando o impacto das mudanças organizacionais na desigualdade salarial. Transformações como o aumento de *multitask* têm contribuído para a valorização de trabalhadores com competências diversificadas, conseguindo, assim, negociar salários mais elevados. Este fenómeno demonstra que a desigualdade salarial pode não ser exclusivamente fruto da discriminação, mas também das exigências crescentes do mercado e da distribuição desigual de competências entre os trabalhadores (Görlich & Snower, 2010).

Ainda que Becker não mencione diretamente o fator região na sua investigação, o grau de concorrência local e as normas sociais concretas de cada região podem vir a moldar custos económicos da discriminação, o que pode conduzir a que as desigualdades salariais entre homens e mulheres persistam em determinados contextos territoriais.

1.3. Contexto na União Europeia

As desigualdades salariais entre homens e mulheres na União Europeia continuam a ser uma questão premente, ainda que tenham diminuído de forma gradual ao longo da última década. Esta desigualdade, conhecida como *Gender Pay Gap* (GPG), resulta de uma combinação de fatores como a segregação ocupacional, as diferenças setoriais de emprego e os resultados educacionais. Para combater eficazmente o GPG, é primordial entender quais os elementos que o sustentam e os motivos de acontecer.

Em 2014, o GPG na UE apresentava-se com o valor de 14,2%, com diversidades acentuadas entre os Estados-Membros: enquanto que na Estónia e na Alemanha o valor ultrapassava os 20%, na Bélgica e no Luxemburgo encontrava-se abaixo dos 5% (Boll &

Lagemann, 2019). Entre 2011 e 2020, verificou-se uma redução geral nas disparidades salariais em vários setores, passando de 15,6% para 11,24%. Apesar deste progresso, estes números evidenciam a necessidade de medidas adicionais para alcançar uma verdadeira paridade salarial (Bacovic, 2022).

São inúmeros os fatores que contribuem para a permanência do GPG. No que concerne ao emprego setorial, as mulheres encontram-se maioritariamente empregadas em setores com salários mais baixos, como os serviços, onde representam 83,17% da força de trabalho. Estes setores apresentam, frequentemente, níveis de produtividade e remuneração inferiores aos da indústria (Bacovic, 2022). A segregação ocupacional também desempenha um papel crucial, tendo em conta que as mulheres se concentram em profissões e indústrias de menor remuneração, enquanto que os homens predominam em setores mais bem pagos, agravando, naturalmente, a desigualdade salarial (Análise da União Europeia, 2023). Os estereótipos de género prolongam aquilo que é a divisão desigual do trabalho, reforçando a segregação vertical e a disparidade salarial (Danaj, 2016). Um dos setores que se depara com um maior contributo da segregação vertical para os diferenciais salariais é a hotelaria, onde os homens beneficiam de salários mais elevados devido às suas posições na hierarquia (Soria et al., 2021).

No entanto, as discrepâncias salariais não se explicam apenas pelas escolhas de carreira. Apesar de ser facto de que as mulheres alcançam níveis elevados no que diz respeito à qualificação académica, graus superiores incluídos, também é facto que continuam a ganhar, em média, 22,45% menos do que os seus colegas homens que têm por base uma formação idêntica. Este fenómeno encontra-se particularmente evidente nas áreas STEM, onde as mulheres permanecem sub-representadas (Bacovic, 2022).

Ainda que existam alguns estudos que argumentam que o GPG pode ser influenciado por fatores económicos e culturais mais amplos, e não apenas por discriminação direta, a sua redução requer uma abordagem integrada. Segundo Boll & Lagemann (2019), interligando as políticas públicas, reformas educativas e estratégias laborais equitativas, será possível combater as causas estruturais e culturais subjacentes a estas desigualdades persistentes.

1.4. Contexto Português

As desigualdades salariais em Portugal têm vindo a sofrer alterações consideráveis ao longo das últimas décadas, caracterizadas por diversas tendências e fatores contribuintes. Entre 1991 e 2013, a diferença salarial em Portugal abrandou de 32% para 20%, tendo sido impulsionada, sobretudo, pela convergência dos níveis de escolaridade e competências entre mulheres e homens (Cardoso et al., 2016). Contudo, a divergência persiste, particularmente entre os rendimentos mais elevados, demonstrando a contínua prática de discriminações e problemas estruturais no mercado de trabalho (Galego, 2023).

Este tema mantém-se como uma questão de grande relevância, moldada por fatores socioeconómicos e enquadramentos institucionais. Apesar de terem existido avanços notáveis no que diz respeito aos indicadores de igualdade de género ao longo das últimas décadas, a constância destas divergências salariais entre homens e mulheres revela a real complexidade e a profundidade do problema.

O Barómetro do Diferencial Remuneratório entre Homens e Mulheres do Observatório Género, Trabalho e Poder do ISEG e FCT (Falcão Casaca, S., Cruz, J., & Almeida, M. L., 2024) demonstrou que é passível de observar que o diferencial remuneratório de homens e mulheres (DRHM) não ajustado – rácio entre o diferencial das remunerações base ou ganho dos homens e das mulheres relativamente à remuneração base dos homens – em Portugal tem revelado um valor inferior ao valor da média da UE, o que insinua uma menor discrepância remuneratória entre homens e mulheres no contexto nacional face ao geral europeu. Não obstante, havendo um posterior declínio em 2018, a tendência no DRHM em Portugal é crescente, direcionando para um aumento das assimetrias de cariz remuneratório entre homens e mulheres.

Desde a Revolução dos Cravos de 1974, Portugal tem enfrentado desigualdades salariais que espelham as transformações sociais e económicas do país. Durante as décadas de 1980 e 1990, existiu um aumento considerável das discrepâncias salariais entre homens e mulheres, seguindo-se uma redução sólida até ao ano de 2020 (Oliveira, C., 2024).

Nos últimos anos, as divergências salariais reduziram-se para cerca de metade, mas continuam a ser uma questão crítica e, naturalmente, alvos de críticas em várias áreas do mercado laboral. (Prabowo et al., 2024). Entre os principais fatores que perpetuam as

desigualdades salariais, salientam-se as práticas discriminatórias, que muitas vezes obscurecem o impacto das diferenças na educação e na profissão (González et al., 2008).

Estudos indicam que, apesar de um nível de escolaridade mais elevado estar associado a melhores salários, este benefício não se verifica de igual forma entre gêneros. As mulheres frequentemente não colhem inteiramente as vantagens do ensino superior, uma realidade que reforça a desigualdade salarial e expõe a necessidade de medidas que promovam uma valorização mais equitativa do trabalho feminino (Prabowo et al., 2024).

Portugal tem adotado reformas legais significativas para que se mitiguem as disparidades salariais, mas desafios importantes permanecem na aplicação destas medidas. A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, veio apresentar medidas para que haja uma representatividade equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa em Portugal. A Lei supramencionada funda metas progressivas, estipulando que a composição desses órgãos deve garantir uma percentagem representativa de cada género não inferior a 33,3%. Aquilo que está em vista é o combate da sub-representação feminina em posições de decisão, fomentando uma maior igualdade de oportunidades. Ainda no que diz respeito a reformas legais que tenham como propósito apaziguar desigualdades salariais, tem-se a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que promove a igualdade remuneratória entre mulheres e homens em Portugal, garantindo salários iguais para trabalhos de igual valor. Assim, são estabelecidas medidas de transparência nas políticas salariais, como relatórios que identificam disparidades, impondo sanções às entidades incumpridoras e reforçando o compromisso para com a equidade no mercado de trabalho.

Casos analisados no âmbito de instituições europeias destacam lacunas na implementação efetiva de políticas que combatam a discriminação salarial de género (Rouxinol, M., & Ribeiro, A. T., 2022). Ainda assim, instrumentos como a negociação coletiva e o salário mínimo têm demonstrado ser eficazes na redução das desigualdades, sublinhando a importância de uma colaboração mais estreita entre os parceiros sociais para alcançar resultados mais significativos (Oliveira, C., 2024).

Apesar dos avanços observados, a interação entre fatores como discriminação, diferenças no impacto da educação e obstáculos institucionais exige que se faça uma abordagem mais abrangente e coordenada. O progresso de se atingir uma igualdade salarial entre

homem e mulher em Portugal dependerá de estratégias sustentáveis e inclusivas que enfrentem de forma integrada as múltiplas dimensões deste problema persistente.

Um fator de extrema relevância é o fator região que, consoante as suas características, poderá ter bastante influência no GPG. A cultura local, por exemplo, é representada por inúmeras zonas, sendo algumas delas zonas mais rurais e conservadoras. Neste sentido, é mais verosímil a não existência de flexibilidade laboral para as mulheres. Um exemplo concreto é também o apoio regional a creches e horários flexíveis, que representam um peso no emprego feminino.

Portugal pode ser representativo de um significativo caso de estudo devido aos seus notórios níveis de desigualdade económica, sendo de especial relevância investigar as diferenças salariais entre regiões. Embora indicadores nacionais possam sugerir a existência de uma diminuição de desigualdade salarial, tal facto não reflete aquela que é a realidade em todas as regiões. As disparidades registadas são persistentes, a par da complexidade das condições económicas variadas entre regiões. Assim, as intervenções políticas direccionadas tornam-se imprescindíveis para enfrentar os desafios únicos enfrentados pelas diferentes regiões em Portugal (Pereira & Galego, 2013).

A influência dos efeitos dos pares nos salários individuais contribui para a dispersão salarial, com estudos a indicarem que estes efeitos representam uma percentagem notável da variação salarial. O papel dos fatores específicos da empresa diminuiu ao longo do tempo, sugerindo uma mudança para características individuais como principais impulsionadores da desigualdade salarial (Carvalho, 2017).

Municípios que tenham uma maior concentração de trabalhadores do setor secundário tendem a apresentar lacunas de discriminação superiores, indicando que os mercados de trabalho mais conservadores podem fazer parte da perpetuação dos papéis tradicionais de género (Silva, 2017).

As variações no desenvolvimento económico, no acesso à educação e nas condições do mercado de trabalho nas diferentes regiões de Portugal provavelmente contribuem para a desigualdade salarial. Regiões com melhores instituições de ensino e oportunidades de emprego tendem a ter menores níveis de desigualdade salarial em comparação com regiões menos desenvolvidas (OECD, 2018).

O setor do turismo em Portugal, algo imprescindível para a economia do país, apresenta salientes desigualdades de género. Ainda que empregue inúmeras mulheres, são os homens que preenchem os cargos de nível superior. Isto origina uma discrepância salarial acentuada entre homens e mulheres, sendo que as trabalhadoras são quem piores condições de trabalho têm (Costa et al., 2011).

CAPÍTULO II: METODOLOGIA E BASE DE DADOS

1.1. Abordagem metodológica e Descrição dos Dados

Em consequência da escassez de estudos relativos ao *gender pay gap* entre regiões do território português, surge a presente dissertação para que o tema supramencionado seja aprofundado.

Para que seja possível alcançar resultados, a investigação irá focar-se na base de dados dos “Quadros de Pessoal” de 2022. Este período temporal pode justificar-se devido a alguns fatores, como a aplicação de medidas para a redução do GPG nos últimos anos (por exemplo, a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto e a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, mencionadas supra), bem como devido aos impactos sentidos no mercado de trabalho no período pós-pandemia.

Nos Quadros de Pessoal, estão incluídas as variáveis NUTS II (2013) e NUTS II (2024). NUTS é o significado de Nomenclatura das Unidades Territoriais para fins Estatísticos, sendo que a NUTS II corresponde às unidades não administrativas – onde a avaliação dos limiares populacionais é realizada para cada uma das unidades territoriais. Face à última versão de regiões NUTS II (2013), as regiões NUTS II (2024) tiveram um aumento de 7 para 9. A NUTS II divide-se agora pelas seguintes regiões: Norte, Centro, Oeste e Vale do Tejo, Grande Lisboa, Península de Setúbal, Alentejo, Algarve, Região Autónoma da Madeira e Região Autónoma dos Açores.

Um método *standard* para estimar o GPG é o método *Blinder Oaxaca Decomposition*, que desagrega a discrepância salarial analisada entre sexos e onde abrange as

características explicadas e observáveis (educação ou experiência, por exemplo), bem como as partes não observáveis (discriminação, por exemplo).

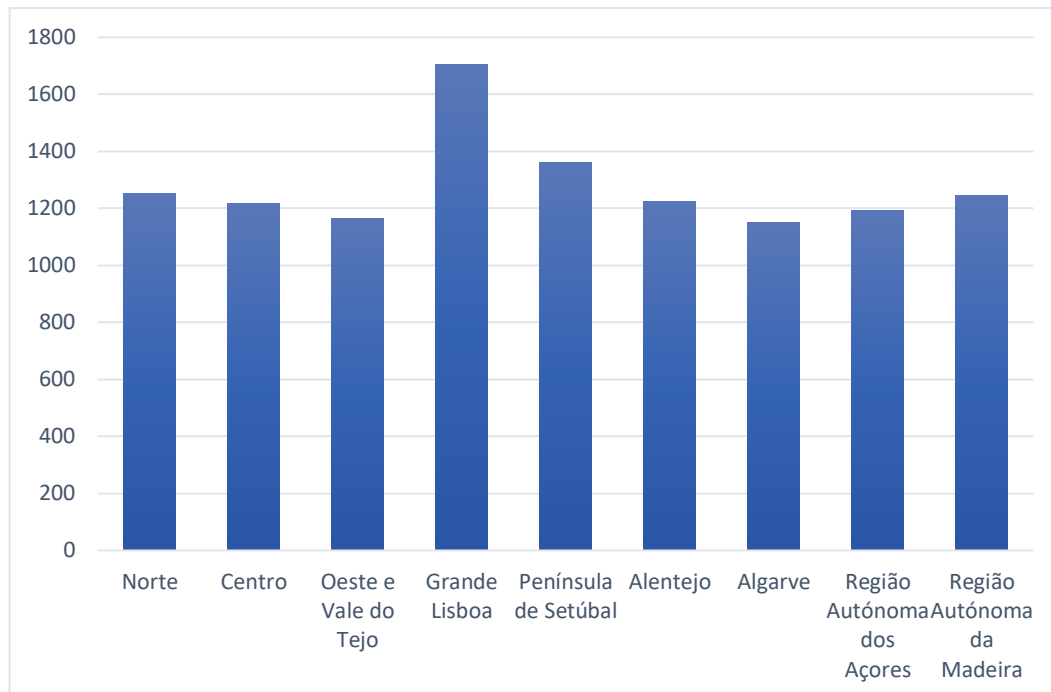


Gráfico 1: Ganho médio mensal (€) por Localização geográfica (NUTS - 2024); Anual (1) Período de referência dos dados 2022

Fonte: INE; elaboração da autora

Através do gráfico supra, é notória uma certa discrepância no que diz respeito ao ganho médio mensal por localização geográfica que tem por base a NUTS 2024, em 2022, tendo a Grande Lisboa o valor mais elevado, de 1705€ e, pelo contrário, a região de Oeste e Vale do Tejo apresenta o valor mais reduzido, sendo o mesmo de 1165,7€.

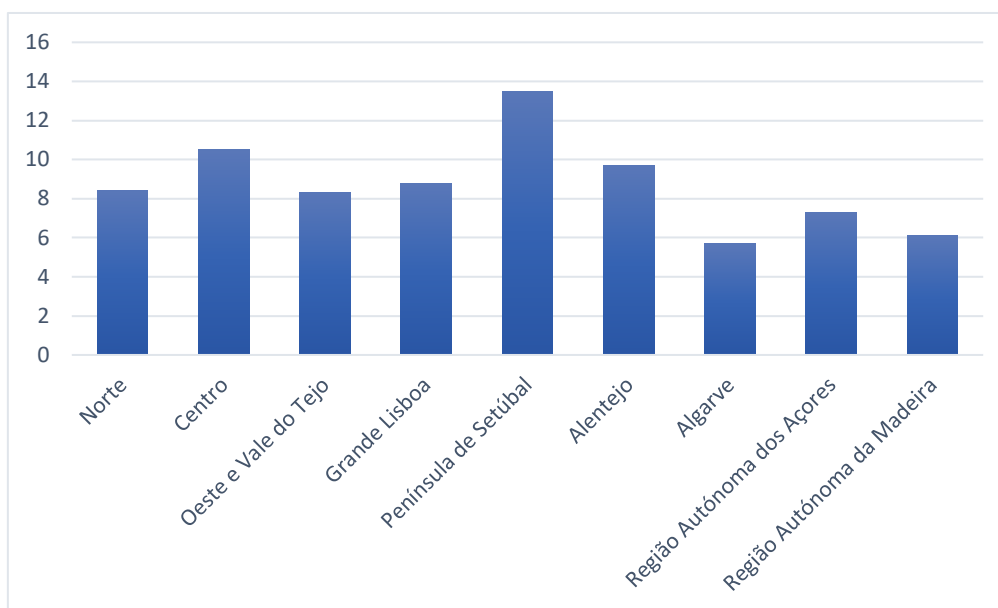


Gráfico 2: Disparidade no ganho médio mensal (Entre sexos - %) da população empregada por conta de outrem por Localização geográfica (NUTS - 2024); Anual (1) Período de referência dos dados 2022

Fonte: INE; elaboração da autora

Após observação do gráfico 2, retira-se a conclusão de que a Península de Setúbal é a região onde existe uma maior percentagem de disparidade não ajustada relativamente ao ganho mensal entre homens e mulheres, sendo o Algarve a região onde a percentagem de discrepância salarial entre homens e mulheres se apresenta como a mais baixa.

Ainda assim, tais dados apresentados supra não explicam quais os subfactores envolvidos para a razão de estas discrepâncias existirem e, nomeadamente, tão preponderantemente. Neste sentido, a metodologia utilizada prende-se na aplicação de técnicas econométricas que possibilitam compreender quais as tendências e os padrões existentes nas discrepâncias salariais entre homens e mulheres, onde são considerados os fatores de cariz profissional, regional e setorial. Uma vez que existem inúmeras divergências entre regiões, nomeadamente em termos económicos e estruturais que facilitam o condicionamento das boas práticas de políticas salariais e dificultam o caminho para a igualdade salarial entre sexos, justifica-se, assim, o fundamento desta comparação.

Para verificar se as diferenças salariais são significativas, poderá recorrer-se a uma análise bivariada. O método em concreto utilizado baseou-se no teste t de *Student* para amostras

independentes. Tendo em vista avaliar a existência de diferenças salariais que sejam estatisticamente significativas entre homens e mulheres, recorreu-se ao programa Stata SE para tal. O teste supramencionado adequa-se para propósitos de comparações de médias de uma variável quantitativa entre dois grupos independentes – sendo estes homens e mulheres. Com isto, será possível verificar se a diferença observada é estatisticamente significativa. O motivo pelo qual se optou por este teste deve-se ao facto da sua simplicidade em avaliar a existência de disparidades salariais entre homens e mulheres, fazendo com que se compreenda objetivamente se as diferenças são ou não estatisticamente significativas.

No que diz respeito à profundidade da análise do presente estudo, recorreu-se a uma análise multivariada. Esta prende-se num conjunto de métodos estatísticos que possibilitam o estudo simultâneo de múltiplas variáveis independentes, em relação a uma variável dependente. Sendo uma abordagem comum em estudos socioeconómicos, no presente estudo esta apresentar-se-á na forma de modelos de regressão linear, que vêm permitir uma maior robustez dos resultados, uma vez que contribui para a captação de efeitos diferenciados.

Foi realizada, no final do estudo, uma regressão através do modelo OLS, onde se pretende estimar qual a relação entre as seguintes variáveis: “rbase” – remuneração base, “sexo”; “nut2_est_num” – variável *dummy* relativa às NUTS II do estabelecimento (em valor numérico); “antig” – antiguidade; idade_Cod_num – idade, que é uma variável contínua; “habil” – habilitações literárias, que se encontram representadas por níveis e graus de habilitações, e não por anos de escolaridade; “tipo_contr” – tipo de contrato, variável *dummy*, subdividido na regressão vigente entre “contrato de trabalho com termo certo” e “contrato de trabalho com termo incerto”. No anexo I, nas tabelas 10 e 11 são fornecidos os detalhes das variáveis “habil” e “tipo_contr”. A variável “sexo” está codificada com “1 = homem; 2 = mulher”, o que significa que o coeficiente revela o impacto de ser mulher no que diz respeito ao salário, relativamente aos homens.

1.2. Quadros de Pessoal

Para que o GPG de cada região seja analisado eficazmente, é fulcral que esta análise contenha as variáveis que permitem calcular as diferenças salariais entre homens e mulheres, por região de Portugal.

A base de dados dos Quadros de Pessoal (QP) encontra-se disponível através do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Toda a informação é recolhida anualmente em outubro e, posteriormente, reportada em novembro. Tal facto inclui todo o território nacional, à exceção de entidades da administração pública e empregadores de serviço doméstico, de onde advém um forçoso recenseamento para todas as empresas que pertençam ao setor privado português com, pelo menos, um trabalhador por conta de outrem.

Os QPs fornecem uma extensa base de dados com mais de 200 variáveis e 4 milhões de indivíduos, detalhando informações sobre empresas (localização, setor, estrutura, volume de vendas) e trabalhadores (dados demográficos, qualificação, contrato, categoria profissional e remuneração). Também incluem dados salariais detalhados, como remuneração base, prestações e horas trabalhadas. A submissão pode ser feita via modelo oficial, eletronicamente ou online.

Assim, o foco estará em três níveis distintos de Quadros de Pessoal, sendo eles relativos aos trabalhadores, aos estabelecimentos e às empresas. O QP associado aos trabalhadores contém variáveis importantes para a análise como, por exemplo, o género e os salários dos trabalhadores.

No que concerne aos estabelecimentos e às empresas, é relevante compreender a associação entre os trabalhadores e as regiões em que os mesmos estão a desempenhar funções.

A variável dependente da amostra é a remuneração (salário). Esta subdivide-se em remuneração base paga, sendo o indicador do salário fixo, isto é, salário bruto; e em remuneração ganha, que inclui os complementos salariais.

Relativamente às variáveis independentes, estas prendem-se em características que sejam individuais, próprias do trabalhador, e em características mais gerais das empresas e dos estabelecimentos. Quanto às características que representam o trabalhador como um indivíduo, será importante analisar sexo, idade, habilitações literárias, antiguidade na

empresa e qual o tipo de contrato. No que toca às características quer das empresas, quer dos estabelecimentos, a amostra vai incluir a região do trabalhador através da variável NUTS II para compreender o GPG por localização geográfica; a atividade económica do estabelecimento, onde são controladas possíveis variações salariais entre os vários setores de atividade; o número de trabalhadores no estabelecimento, que vem refletir a dimensão da unidade produtiva, algo que permite dissimular a estrutura salarial; o volume de negócios da empresa, que mede qual a capacidade financeira da empresa e como este fator pode influenciar a política salarial; e, por fim, o número de trabalhadores sindicalizados, que fazem compreender o quão impactante é a sindicalização na desigualdade salarial.

1.3. Construção da Amostra

Existem limitações ao método Blinder Oaxaca *Decomposition* que podem vir a provocar conclusões falaciosas. “A mais grave das suas várias lacunas é que considera médias de agregados amplos e compara entidades que não são semelhantes”. (Sielska, 2023). A sensibilidade do método às especificações do modelo é passível de originar estimativas inconsistentes, particularmente quando a forma funcional é mal especificada. Matérias relativas à falta de suporte comum podem minar a robustez dos resultados de decomposição. Estes fatores podem levar a estimativas tendenciosas e interpretações erradas dos dados. (Hamjediers & Sprengholz, 2023). Devido à dependência de pressupostos e ao potencial de especificação incorreta, o método em questão pode vir a produzir resultados que não refletem com precisão as verdadeiras diferenças entre os grupos. Neste prisma, uma vez que é imprescindível existir precisão na análise, é fulcral a utilização de um método mais rigoroso para esta questão.

A análise empírica da presente investigação irá, então, ser concretizada através do programa Stata SE, ao estimar modelos de regressão linear por Mínimos Quadrados Ordinários (OLS).

Neste prisma, será possível identificar com maior robustez os verdadeiros impactos das variáveis.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Ano de referência	Freq.	Percent	Cum.
2022	3,466,022	100.00	100.00
Total	3,466,022	100.00	

Tabela 1: Número de observações (sem tratamento de dados) em 2022

Fonte: “Quadros de Pessoal”; elaboração da autora através do Stata SE

Para que não existam erros que possam vir a prejudicar os resultados, fez-se um tratamento de dados inicial. Assim, foram retirados os dados que não continham quer a variável sexo, quer a variável remuneração base. Com isto, foram retiradas, inicialmente, 195,679 observações.

Existe a possibilidade de existência de registos duplicados, como, por exemplo, se o mesmo trabalhador aparecer mais de uma vez no mesmo ano. Neste aspeto, foram removidas as observações duplicadas, que representam os trabalhadores que trabalham em mais do que uma empresa, sendo estas 78,807.

Posteriormente, mantêm-se apenas os trabalhadores por conta de outrem, o que resultou na tabela abaixo:

Situação na profissão	Freq.	Percent	Cum.
Trabalhador por conta de outrem	3,191,413	100.00	100.00
Membro activo de cooperativa de produção	13	0.00	100.00
Outra Situação	110	0.00	100.00

Tabela 2: Número de observações (com tratamento de dados) em 2022

Fonte: “Quadros de Pessoal”; elaboração da autora através do Stata SE

Assim, a amostra contém o total de 3,191,413 observações após este tratamento dos dados.

Group	Obs	Mean	Std. err.	Std. dev.	[95% conf. interval]	
Homem	1626784	1078.312	1.202075	1533.192	1075.956	1080.668
Mulher	1469939	895.2169	.5596325	678.5042	894.12	896.3137
Combined	3096723	991.4012	.6870458	1209.029	990.0546	992.7478
diff		183.0951	1.371918		180.4062	185.784
diff = mean(Homem) - mean(Mulher)					t = 133.4592	
H0: diff = 0					Degrees of freedom = 3.1e+06	
Ha: diff < 0					Ha: diff > 0	
Pr(T < t) = 1.0000					Pr(T > t) = 0.0000	

Tabela 3: Teste t de *Student* para estimar a relação entre remuneração base e sexo

Fonte: “Quadros de Pessoal”; elaboração da autora através do Stata SE

Como mencionado supra, realizou-se uma análise bivariada baseada no teste t de *Student* apenas com a variável dependente a remuneração base (“rbase”) e com a variável independente “sexo”. Após análise da tabela 3, verifica-se que, em geral, as mulheres auferem, em média, um valor inferior de, aproximadamente, 183.1 euros em relação aos homens. Existe significância estatística, tendo em conta que $P > |t| = 0$.

Ainda no que concerne ao tratamento de dados e para que a amostra seja mais focada nas discrepâncias, criou-se uma variável *dummy* da variável “tipo_contr”, onde o objetivo seria apenas manter o contrato de trabalho com termo certo, contrato de trabalho com termo incerto e contrato de trabalho sem termo. Posto isto, a amostra final perfaz um total de 3,096,723 observações.

Modelo 1			
	Coefficiente	P-Value	N
Mulher	-183.106	0.000	3,096,723

Tabela 4: *Stepwise Regression* para estimar o impacto salarial nas mulheres quando não controladas outras variáveis

Fonte: “Quadros de Pessoal”; elaboração da autora através do Stata SE

Para que fosse possível analisar o impacto real dos salários das mulheres quando controladas as variáveis de interesse, recorreu-se a uma abordagem de seleção por passos *forced entry*, mantendo a variável “sexo” em todas as etapas. A variável relativa às NUTS II foi mantida a partir do segundo modelo, para que seja possível compreender se o diferencial salarial entre homens e mulheres difere também por regiões. Progressivamente, foram-se incluindo e retirando os blocos de controlo das variáveis mais relevantes. Em primeiro lugar, analisou-se o impacto no salário de uma mulher sem ter em consideração nenhuma outra variável. Numa primeira fase, o modelo 1 enunciado na tabela 4, onde apenas foi incluída a variável “sexo”, vem ditar, novamente, que uma mulher, sem ter as outras variáveis em análise, auferia menos 183.11 euros, em média, quando comparado com um homem.

Modelo 2			
	Coefficiente	P-Value	N
Mulher	-164.9302	0.000	3,096,723
Mulher Algarve	81.21308	0.000	3,096,723
Mulher Centro	-12.17481	0.004	3,096,723
Mulher Lisboa	-108.5398	0.000	3,096,723
Mulher Setúbal	-101.1949	0.000	3,096,723
Mulher Alentejo	52.59489	0.000	3,096,723
Mulher O&VT	33.25812	0.000	3,096,723
Mulher Açores	14.4508	0.179	3,096,723
Mulher Madeira	53.37523	0.000	3,096,723

Tabela 5: *Stepwise Regression* para estimar o impacto salarial nas mulheres nas NUTS II quando não controladas outras variáveis

Fonte: “Quadros de Pessoal”; elaboração da autora através do Stata SE

Posteriormente, adicionaram-se as regiões NUTS II e a interação entre mulher e NUTS II, uma vez que estas se apresentam como as variáveis de interesse.

Quando é acrescentada a variável relativa às NUTS II e a sua interação com a variável relativa às mulheres, no modelo 2 enunciado na tabela 5, demonstra-se que existe um *gap*

salarial inferior ao modelo anterior, quando observada a variável relativa à mulher. Ainda que não seja significativo, a diminuição do valor de 183.11 euros para, aproximadamente, 164.93 euros, evidencia um diferencial salarial em desfavor das mulheres. Tendo em vista os resultados discriminados das regiões das NUTS II, compreende-se que a região que apresenta uma maior discrepância salarial é a Grande Lisboa, onde as mulheres auferem, aproximadamente, menos 108.54 euros do que os homens. Este valor possui significância estatística, tendo em conta que apresenta um P-Value equivalente a zero. A região que apresenta uma menor discrepância de salários entre homens e mulheres é o Centro, onde as mulheres auferem um salário inferior aos homens em apenas 12.17 euros, aproximadamente. A região dos Açores revela um curto diferencial salarial em desfavor das mulheres, ainda que essa diferença não seja estatisticamente significativa. Tal dita que não existe uma diferença significativa entre os salários dos homens e das mulheres.

Modelo 3			
	Coefficiente	P-Value	N
Mulher	-172.452	0.000	3,096,723
Mulher Algarve	70.55706	0.000	3,096,723
Mulher Centro	-12.7634	0.002	3,096,723
Mulher Lisboa	-107.0421	0.000	3,096,723
Mulher Setúbal	-118.6269	0.000	3,096,723
Mulher Alentejo	29.35748	0.000	3,096,723
Mulher O&VT	26.6693	0.000	3,096,723
Mulher Açores	15.44902	0.148	3,096,723
Mulher Madeira	41.95097	0.000	3,096,723

Tabela 6: *Stepwise Regression* para estimar o impacto salarial nas mulheres nas NUTS II quando controlada a variável tipo de contrato

Fonte: “Quadros de Pessoal”; elaboração da autora através do Stata SE

Seguiu-se então a adição do tipo de contrato e, no que concerne a este modelo, enunciado na tabela 6, entende-se que o valor base remuneratório de uma mulher em diferentes regiões decresce quando comparado com o salário de um homem. As mulheres, tendo estas variáveis em conta, ganham cerca de menos 172.46 euros do que os homens.

Tendo em conta um prisma discriminado por regiões, através da análise da tabela 6 compreende-se que a região onde existe uma maior desigualdade salarial é a região de Setúbal, onde as mulheres auferem, em média, 118.63 euros a menos do que os homens, aproximadamente. Novamente, a região que apresenta uma menor discrepância entre

salários, é a região Centro, onde os homens têm em vantagem apenas 12.76 euros, aproximadamente, quando comparando com as mulheres.

Modelo 4			
	Coefficiente	P-Value	N
Mulher	-235.3144	0.000	3,096,723
Mulher Algarve	77.61141	0.000	3,096,723
Mulher Centro	-16.87436	0.000	3,096,723
Mulher Lisboa	-97.04556	0.000	3,096,723
Mulher Setúbal	-113.538	0.000	3,096,723
Mulher Alentejo	48.08235	0.000	3,096,723
Mulher O&VT	23.07537	0.000	3,096,723
Mulher Açores	7.633577	0.461	3,096,723
Mulher Madeira	33.53563	0.000	3,096,723

Tabela 7: *Stepwise Regression* para estimar o impacto salarial nas mulheres nas NUTS II quando controlada a variável habilitações

Fonte: “Quadros de Pessoal”; elaboração da autora através do Stata SE

No cenário em que é controlada a variável relativa ao nível de habilitações, o valor aumenta consideravelmente – as mulheres, em comparação com os homens, auferem menos 235.31 euros, em média, como é visível na tabela 7.

A região que demonstra uma maior discrepância salarial é Setúbal, onde as mulheres auferem, em média, um valor de 113.54 euros a menos quando comparando com os homens. No que diz respeito à região que apresenta uma menor desigualdade de salários, tem-se a região dos Açores, em que as mulheres auferem um valor superior em 7.63 euros quando comparando com os homens. Não obstante, este valor não é estatisticamente significativo, uma vez que o seu P-Value é de 0.461.

Modelo 5			
	Coefficiente	P-Value	N
Mulher	-163.1423	0.000	3,096,723
Mulher Algarve	76.17749	0.000	3,096,723
Mulher Centro	-15.18492	0.000	3,096,723
Mulher Lisboa	-109.6417	0.000	3,096,723
Mulher Setúbal	-102.2319	0.000	3,096,723
Mulher Alentejo	41.89363	0.000	3,096,723
Mulher O&VT	29.23186	0.000	3,096,723
Mulher Açores	18.75766	0.000	3,096,723
Mulher Madeira	56.96795	0.000	3,096,723

Tabela 8: *Stepwise Regression* para estimar o impacto salarial nas mulheres nas NUTS II quando controlada a variável idade

Fonte: “Quadros de Pessoal”; elaboração da autora através do Stata SE

De maneira que cada situação se constitua como um modelo aninhado no modelo seguinte, adicionou-se, por fim, a variável “idade”. Quando acrescentada esta variável, o valor da discrepância salarial diminui quando comparado com o último modelo analisado, onde as mulheres auferem um salário inferior aos homens, em média, de menos 163.14 euros.

Relativamente à região em que existe uma discrepância salarial superior, tem-se a Grande Lisboa, com uma diferença salarial das mulheres de, aproximadamente, 109.64 euros a menos em relação aos homens. A região que apresenta uma menor desigualdade salarial é a região Centro, onde uma mulher auferir, aproximadamente, um valor inferior de 15.18 euros em relação ao salário dos homens.

Modelo 6			
	Coeficiente	P-Value	N
Mulher	-223.352	0.000	3,096,723
Mulher Algarve	50.06556	0.000	3,096,723
Mulher Centro	-18.75056	0.000	3,096,723
Mulher Lisboa	-82.45026	0.000	3,096,723
Mulher Setúbal	-131.0014	0.000	3,096,723
Mulher Alentejo	-10.93109	0.113	3,096,723
Mulher O&VT	3.114629	0.565	3,096,723
Mulher Açores	3.884682	0.702	3,096,723
Mulher Madeira	23.25301	0.011	3,096,723

Tabela 9: *Stepwise Regression* para estimar o impacto salarial nas mulheres nas NUTS II quando controladas as variáveis tipo de contrato, habilitações e idade

Fonte: “Quadros de Pessoal”; elaboração da autora através do Stata SE

Em cada uma das etapas supramencionadas, observou-se a variação do coeficiente de “sexo” para que fosse possível abarcar o quanto do efeito de ser mulher em diferentes regiões sobre o salário se devia agora aos novos controlos. Esta forma de proceder, que reproduz a ideia de “*stepwise*”, porém com a possibilidade de escolha manual dos blocos, permite abordar de forma transparente a estabilidade e a transformação do efeito de interesse à medida que se vão incorporando gradualmente as variáveis de controlo.

No que diz respeito ao modelo enunciado na tabela 9 que engloba todas as variáveis analisadas que foram introduzidas desde a tabela 5 a 8, a remuneração das mulheres é inferior em 223.35 euros, em média, quando comparada com o salário dos homens, com todas as variáveis equacionadas.

Neste modelo, algumas regiões perdem significância estatística. Tal é natural uma vez que alguma da variação regional que foi observada nos modelos possivelmente se deve a outras variáveis que foram incluídas no modelo completo e que, essas sim, explicam a variação supramencionada.

Na tabela 12 do Anexo II, tal como estimadas as tabelas acima enunciadas, realizou-se uma regressão através do modelo OLS posterior ao tratamento dos dados. A região Norte não é representada na tabela tendo em conta que se prende como variável base de referência para as NUTS II, isto é, os resultados das outras regiões são apresentados tendo em vista essa mesma região. Para além do já enunciado supra, retira-se da tabela que o coeficiente de “sexo” apresenta o valor de 72.83 euros, o que indica que as mulheres auferem, em média, 72.83 euros a mais do que os homens, quando tidas em conta variáveis como as acima enunciadas. Existe uma significância estatística, uma vez que tal é confirmado pelo P-Value ($P > |t|$), sendo este igual a 0.

Para que exista maior compreensão na análise, colocaram-se os resultados que não contêm interação direta com o sexo, e os que contêm. Os últimos mencionados representam-se por “sexo#nut2_est_num1; sexo#tipo_contr; sexo#c.antig; sexo#c.habil; sexo#setor_primario; sexo#setor_secundario; sexo#setor_terciario”.

Neste seguimento, em primeiro lugar, tendo em vista os valores da variável “nut2_est_num1”, estes apresentam algumas diferenças entre eles. A região que regista menor discrepância de salários é o Centro. Relativamente à região em que se auferem um salário inferior, trata-se da Grande Lisboa. Quando mencionamos os resultados em que existe interação direta com a variável “sexo”, a região que regista menor diferença na remuneração base entre sexos é Oeste e Vale do Tejo, e a região onde as mulheres auferem um valor inferior mais significativo em relação aos homens, é o Alentejo. O Alentejo apresenta traços culturais bastante tradicionais, como também uma estrutura produtiva baseada na agricultura extensiva. O conservadorismo alentejano manifesta-se também nas atitudes sociais, discriminadamente no que concerne a questões políticas e culturais, que podem vir a influenciar quer as dinâmicas comunitárias, quer as decisões políticas (Santos et al., 2018).

No que toca à antiguidade, esta variável, quando não controlada pelas restantes, faz aumentar, a cada ano de antiguidade, em 13.83 euros, em média, o salário. Caso a variável tenha interação direta com a variável “sexo”, esta faz diminuir o salário das mulheres, na medida em que, se uma mulher possuir, em média, menos 3.55 anos na empresa.

Já no que diz respeito ao tipo de contrato, se esta variável não estiver a interagir com a variável “sexo”, possuir um contrato de trabalho com termo certo faz diminuir o salário, em média, 124.30 euros. Caso possua um contrato de trabalho com termo incerto, tal facto faz com que diminua, em média, 168.07 euros o seu salário. No cenário em que a variável “tipo_contr” está em interação com a variável “sexo”, se uma mulher possuir um contrato

de trabalho com termo certo, irá auferir, em média, mais 30.34 euros. Se a mulher possuir um contrato de trabalho com termo incerto, tal irá aumentar, em média, em 53.11 euros no seu salário.

No que concerne aos setores de atividade profissional, foi criado um agrupamento por três setores – setor primário, setor secundário e setor terciário. Com os dados dos QPs, para o setor primário foram agrupados os agricultores, pescadores, florestais e pastores. Para o setor secundário, agrupou-se um grupo de operários, construtores, pedreiros, mecânicos, e trabalhadores da indústria. Por fim, no setor terciário foram englobados os professores, enfermeiros, educadores, vendedores, secretários e gestores. Neste sentido, quando analisada a tabela 12 do Anexo II, se o setor primário não interagir diretamente com a variável “sexo”, um trabalhador aufere, em média, um valor superior em 37.96 euros. No caso de esta variável interagir com a variável “sexo”, tal cenário modifica-se para as mulheres auferirem, em média, menos 106.42 euros do que os homens no mesmo setor. Em segundo lugar, se a variável relativa ao setor secundário não se apresentar como cruzamento da variável “sexo”, é explanado que um trabalhador aufere, em média, menos 123.64 euros se pertencer a esse mesmo setor. No caso de o trabalhador ser mulher, existe um outro panorama, onde esta aufere, em média, mais 53.48 euros do que um homem do mesmo setor. Por fim, relativamente ao setor terciário, quando não cruzado com a variável “sexo”, demonstra que um trabalhador desse setor aufere, em média, menos 166.36 euros. No cenário em que a variável está em interação com a variável “sexo”, uma mulher aufere, em média, mais 170.31 euros do que um homem no mesmo setor.

Relativamente à variável NUTS II, é perceptível que as discrepâncias relativas à remuneração base em Portugal diferem bastante de região para região. Esta conclusão pode também verificar-se por fatores inerentes às diferentes NUTS que poderão explicar essas discrepâncias.

CAPÍTULO IV: DISCUSSÃO

Os resultados obtidos ao longo da presente dissertação demonstram que existe uma discrepância salarial entre homens e mulheres por região em Portugal. Posto isto, tal vem revelar a ainda premente e enraizada discriminação das mulheres, algo que se comprova através das regressões OLS efetuadas no decorrer do estudo. O presente estudo apenas se prende pelas variáveis disponíveis no QP, e, portanto, importa conhecer as limitações do mesmo e reconhecer quais as conclusões que poderão ser retiradas efetivamente. Embora a análise quantitativa seja robusta, não capta, necessariamente, aquelas que são as nuances qualitativas que somente uma abordagem do foro sociológico captaria. Posto isto, uma das limitações sentidas ao longo do estudo foi precisamente a ausência de variáveis sociais incluídas na análise quantitativa. Uma outra limitação prende-se com a utilização de dados ligados às NUTS II. Embora esta segregação territorial possibilite a comparação em termos estatísticos e faculte a identificação de padrões regionais, o recurso às NUTS II acarreta perdas de pormenores e detalhes, sem conseguirem ser captados fatores relevantes da parte social. Regiões que se caracterizam por, essencialmente, um menor desenvolvimento económico, com uma menor profundidade de oportunidades de emprego qualificado e premente presença das trabalhadoras femininas nos setores associados ao aferimento de salários baixos, tendem a apresentar-se com uma maior expressão no que diz respeito às desigualdades.

As desigualdades salariais apresentam-se como estatisticamente significativas mesmo quando controladas por outras variáveis, como, por exemplo, tipo de contrato, nível de habilitações, situação profissional, idade, entre outras. Tal como fora enunciado no “Capítulo III: Resultados”, quando estimada a relação entre remuneração base, sexo, região (por NUTS II), antiguidade, idade, tipo de contrato e setor de atividade, a região do Alentejo é a que mais apresenta discrepâncias salariais entre homens e mulheres. Retirar como conclusão este resultado provir do conservadorismo alentejano em termos culturais e sociais poderá não ser conveniente, embora uma possibilidade, tal como mencionado. Neste sentido, todos estes fatores vêm questionar que políticas públicas poderão ser empregues para que esta realidade se veja mitigada.

A base de dados dos QP, como mencionado supra, vem incluir todo o território nacional, excetuando as entidades da administração pública e empregadores de serviço doméstico. Esta omissão sobre os resultados pode causar uma perda de representatividade do mercado de trabalho, consequentemente provocando um enviesamento das conclusões. Os mecanismos de progressão, negociação e os regimes salariais da função pública diferem na medida em que se regem por regras distintas. No setor de serviço doméstico predominam as trabalhadoras mulheres, o que poderá subestimar a precariedade salarial feminina em segmentos de mercado de trabalho específicos.

No meio de inúmeras abordagens, a política de salário mínimo tem vindo a mostrar-se como principal contribuidora no que concerne à diminuição da desigualdade salarial, especialmente desde 2007, onde existiu uma maior subida do salário mínimo, levando a ganhos salariais significativos nos percentis mais baixos (10%, aproximadamente, ou mais). Estes aumentos no salário mínimo foram responsáveis por aproximadamente 38% da compressão salarial entre os anos de 2006 e 2019, com efeitos de transbordo até ao 54º percentil. As mulheres, ao estarem sobre representadas nas parcelas salariais mais baixas, os resultados corroboram que políticas de salário mínimo poderão ter um relevante efeito redistributivo no que diz respeito à diminuição do *gender pay gap*, essencialmente em regiões menos favorecidas (Oliveira, C., 2023).

Ao traçar um salário mínimo nacional, um reforço positivo do mesmo é passível de resultar num mecanismo de efeitos redistributivos, onde poderão existir efeitos colaterais positivos sobre a diminuição das desigualdades salariais entre homens e mulheres. Tal como enunciado supra, as mulheres encontram-se sob sobre representação nos setores onde o salário mínimo incide com uma maior intensidade como, por exemplo, serviços de apoio, trabalho administrativo ou comércio. Ao aumentar o nível mínimo legal, tal poder-se-á traduzir num contributo para a redução da discrepância entre rendimentos mais elevados e médios, o que permitirá fazer com que as trabalhadoras situadas em patamares de inferior escala salarial beneficiem diretamente.

Em contextos como a Alemanha, as políticas de salário mínimo têm originado aumentos dos salários para as mulheres quando comparados com os homens. Isto deve-se ao facto de as mulheres serem mais frequentemente empregadas em setores associados ao salário mínimo (Ohlert, 2024). Contrariamente, estudos realizados na Indonésia aparentam indicar que os aumentos do salário mínimo despertam as disparidades salariais entre homens e mulheres, prejudicando essencialmente os trabalhadores de baixos salários. Tal

vem recomendar que a política supramencionada poderá estar a abordar ineficazmente a desigualdade de género em termos salariais (Abdul et al., 2024) (Simamora & Widyawati, 2022).

Uma alternativa seria refletir sobre a hipótese de delinear políticas de salário mínimo por região, isto é, de forma que não se descurasse do desincentivo, ponderar sobre a eventualidade de se definirem políticas de salário mínimo a nível regional, e não nacional, ajustadas às diferenças socioculturais que naturalmente existem nas regiões. Não obstante, tal poderia vir a isolar, cada vez mais, regiões como o Interior e o Alentejo, uma vez que, para além de uma medida deste cariz poder levantar questões éticas, viria a institucionalizar diferenças regionais também do foro laboral.

Poderia considerar-se como abordagem para reduzir a desigualdade salarial entre homens e mulheres a questão da inclusão da evolução do salário mínimo, à evolução do salário médio por sexo. Através desta base, o objetivo seria acompanhar o aumento dos salários por géneros com o aumento do salário mínimo. Assim, o valor do salário mínimo seria menos alvo de injustiças, incentivando à igualdade de género nos salários. No entanto, tal poderia conduzir à diminuição de competitividade das empresas, havendo um impacto económico significativo, na medida em que seria plausível de acontecer a redução de postos de trabalho, tendo em conta que aumentar o salário mínimo teria um custo adicional para essas mesmas empresas.

O enquadramento jurídico das empresas pode facilitar o caminho para a igualdade de género, sendo que, ao se abordar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional como um direito fundamental, é crucial para a participação das mulheres na força de trabalho. Implementação de políticas como licenças de maternidade e paternidade de maior duração e com maior flexibilidade, teletrabalho e creches subsidiadas poderão permitir uma maior conciliação de *work-life balance*.

CONCLUSÕES

A presente dissertação procurou compreender as desigualdades salariais entre homens e mulheres no contexto territorial português, com especial enfoque nas NUTS II. O processo de compreensão passou por uma abordagem quantitativa suportada por regressões e modelos de interação.

Após o controlo de variáveis como habilitações, tipo de contrato, situação profissional, entre outras, confirma-se que a penalização salarial de uma mulher persiste – tal significa uma desigualdade não somente estrutural, como também bastante suscetível ao nível territorial. As regiões em Portugal, ainda que algumas apresentem semelhanças, não são, naturalmente, iguais. Assim, as suas características são passíveis de amplificar ou atenuar os mecanismos das disparidades, à semelhança da teoria exposta por Becker. É através das suas diferenças que é possível compreender alguns daqueles que são os motivos por detrás das desigualdades salariais entre homens e mulheres.

Como analisado supra, o Alentejo foi a região que apresentou um maior nível de discrepância de remuneração nas mulheres. Regiões que sejam mais conservadoras no que diz respeito a níveis sociais e culturais poderão tender a apresentar maiores desigualdades salariais, uma vez que são mais passíveis de serem prejudicadas, por exemplo, falta de flexibilidade em teletrabalho, falta de creches subsidiadas, entre outros.

Os dados analisados possibilitaram constatar que fatores como a idade e tipo de contrato contribuem, de alguma forma, para explicar parte das discrepâncias dos salários, não obstante não as mitigarem. Tendo em vista os resultados posteriores ao controlo de todas as variáveis utilizadas para tornar o estudo mais robusto, compreende-se que é urgente recorrer à aplicação de políticas públicas que se pautem pela promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres no mundo do mercado de trabalho. Neste prisma, não descurando das limitações encontradas ao longo deste estudo, os resultados vêm oferecer um contributo para a compreensão das desigualdades salariais entre homens e mulheres, por regiões, em Portugal, uma vez que se evidencia que estas discrepâncias não se moldam, simplesmente, por questões lineares, mas sim por fatores externos de cada território.

Em síntese, a persistência da desigualdade salarial entre mulheres e homens requer uma abordagem completa e íntegra, que combine políticas com efeitos reais nos salários das pessoas, mecanismos que se pautem pela transparência, incentivos à qualificação das mulheres, mudança de visão e de cultura conservadora e propostas de um equilíbrio entre o trabalho e família, para que se torne possível a mitigação estrutural das desigualdades salariais duradouras no mercado de trabalho português.

Anexos

Anexo I – Definição das variáveis

Habilitações literárias	
Técnico superior formacao de professore	Ensino secundario tecnico complementar
Técnico superior profissional artes	Ensino secundario tecnico-profissional
Técnico superior profissional humanidad	Cursos das escolas profissionais-nível
Técnico superior profissional ciencias	Ensino secundario(12.ano ou equivalente
Técnico superior profissional informaca	Ensino secundario c/cursos de indole p
Técnico superior profissional ciencias	Ens. pós secund. n/superior nivel iv fo
Técnico superior profissional direito	Ens. pós secund. n/superior nivel iv ar
Técnico superior profissional ciencias	Ens. pós secund. n/superior nivel iv hu
Técnico superior profissional ciencias	Ens. pós secund. n/superior nivel iv ci
Técnico superior profissional matemati	Ens. pós secund. n/superior nivel iv in
Técnico superior profissional informati	Ens. pós secund. n/superior nivel iv ci
Técnico superior profissional engenhari	Ens. pós secund. n/superior nivel iv di
Técnico superior profissional industria	Ens. pós secund. n/superior nivel iv ci
Técnico superior profissional architect	Ens. pós secund. n/superior nivel iv ci
Técnico superior profissional agricultura	Ens. pós secund. n/superior nivel iv ma
Técnico superior profissional ciencias	Ens. pós secund. n/superior nivel iv in
Técnico superior profissional saude	Ens. pós secund. n/superior nivel iv en
Técnico superior profissional servicos	Ens. pós secund. n/superior nivel iv in
Técnico superior profissional servicos	Ens. pós secund. n/superior nivel iv ar
Técnico superior profissional servicos	Ens. pós secund. n/superior nivel iv ag
Técnico superior profissional proteccao	Ens. pós secund. n/superior nivel iv ci
Técnico superior profissional servicos	Ens. pós secund. n/superior nivel iv sa
Técnico superior profissional desconhec	Ens. pós secund. n/superior nivel iv se
Nao sabe ler nem escrever	Ens. pós secund. n/superior nivel iv se
Sabe ler e escrever sem possuir 1.ciclo	Ens. pós secund. n/superior nivel iv pr
1.ciclo ensino basico (4.ano)	Ens. pós secund. n/superior nivel iv se
1.ciclo ensino basico c/cursos indole p	Ens. pós secund. n/superior nivel iv de
2.ciclo ensino basico (6.ano ou equival	Bacharelato formacao professores e cien
2.ciclo ensino basico c/cursos indole p	Bacharelato artes
3.ciclo ensino basico (9.ano ou equival	Bacharelato humanidades
Ensino tecnico:c.ger.comercial,c.ger.in	Bacharelato ciencias sociais e do compo
3.ciclo ensino basico c/cursos indole p	Bacharelato informacao e jornalismo
Cursos das escolas profissionais-nível	Bacharelato ciencias empresariais
	Bacharelato direito
	Bacharelato ciencias da vida
	Bacharelato ciencias fisicas

Mestrado formacao de professores e cien	Bacharelato matematica e estatistica
Mestrado artes	Bacharelato informatica
Mestrado humanidades	Bacharelato engenharia e tecnicas afins
Mestrado ciencias sociais e do comporta	Bacharelato industrias transformadoras
Mestrado informacao e jornalismo	Bacharelato arquitectura e construcao
Mestrado ciencias empresariais	Bacharelato agricultura, silvicultura e
Mestrado direito	Bacharelato ciencias veterinarias
Mestrado ciencias da vida	Bacharelato saude
Mestrado ciencias fisicas	Bacharelato servicos sociais
Mestrado matematica e estatistica	Bacharelato servicos pessoais
Mestrado informatica	Bacharelato servicos de transporte
Mestrado engenharia e tecnicas afins	Bacharelato proteccao do ambiente
Mestrado industrias transformadoras	Bacharelato servicos de seguranca
Mestrado arquitectura e construcao	Bacharelato desconhecido ou nao especif
Mestrado agricultura, silvicultura e pe	Licenciatura formacao de professores e
Mestrado ciencias veterinarias	Licenciatura artes
Mestrado saude	Licenciatura humanidades
Mestrado servicos sociais	Licenciatura ciencias sociais e do comp
Mestrado servicos pessoais	Licenciatura informacao e jornalismo
Mestrado servicos de transporte	Licenciatura ciencias empresariais
Mestrado proteccao do ambiente	Licenciatura direito
Mestrado servicos de seguranca	Licenciatura ciencias da vida
Mestrado desconhecido ou nao especifica	Licenciatura ciencias fisicas
Doutouramento formacao de professores e	Licenciatura matematica e estatistica
Doutouramento artes	Licenciatura informatica
Doutouramento humanidades	Licenciatura engenharia e tecnicas afin
Doutouramento ciencias sociais e do com	Licenciatura industrias transformadoras
Doutouramento informacao e jornalismo	Licenciatura arquitectura e construcao
Doutouramento ciencias empresariais	Licenciatura agricultura, silvicultura
Doutouramento direito	Licenciatura ciencias veterinarias
Doutouramento ciencias da vida	Licenciatura saude
Doutouramento ciencias fisicas	Licenciatura servicos sociais
Doutouramento matematica e estatistica	Licenciatura servicos pessoais
Doutouramento informatica	Licenciatura servicos de transporte
Doutouramento engenharia e tecnicas afi	Licenciatura proteccao do ambiente
Doutouramento industrias transformadora	Licenciatura servicos de seguranca
Doutouramento arquitectura e construcao	Licenciatura desconhecida ou nao especif
Doutouramento agricultura, silvicultura	
Doutouramento ciencias veterinarias	
Doutouramento saude	
Doutouramento servicos sociais	
Doutouramento servicos pessoais	
Doutouramento servicos de transporte	
Doutouramento proteccao do ambiente	
Doutouramento servicos de seguranca	
Doutouramento desconhecido ou nao espec	
Ignorado	

Tabela 10: Definição da variável “habil” – Habilitações Literárias

Fonte: Quadros de Pessoal; elaboração da autora através do Stata SE

Tipo de contrato

Contrato de trabalho sem termo
Contrato de trabalho para prestação sub
Contrato de trabalho em comissão de ser
Contrato de trabalho intermitente sem t
Contrato de trabalho por tempo indeterminado
Contrato de trabalho com termo certo
Contrato de trabalho para prestação sub
Contrato de trabalho em comissão de ser
Contrato de trabalho temporário com termo
Contrato de trabalho com termo incerto
Contrato de trabalho para prestação sub
Contrato de trabalho em comissão de ser
Contrato de trabalho temporário com termo
Outra situação

Tabela 11: Definição da variável “tipo_contr” – tipo de contrato

Fonte: Quadros de Pessoal; elaboração da autora através do Stata SE

Source	SS		df	MS	Number of obs	3,096,723
Model	5.5336e	11	35	1.5810e+10	F(35, 3096687)	12322.06
Residual	3.9733e	12	3,096,687	1283075.9	Prob > F	0.0000
					R-squared	0.1222
					Adj R-squared	0.1222
Total	4.5266e	12	3,096,722	1461751.96	Root MSE	1132.7
rbase	Coefficient	Std. err.	t	P>t	[95% conf.	interval]
sexo						
Mulher	72.82539	5.028832	14.48	0.000	62.96905	82.68172
nut2_est_num1						
Algarve	250.6156	51.19875	4.89	0.000	150.2679	350.9634
Centro	-6.941105	4.425511	-1.57	0.117	-15.61495	1.732741
Grande Lisboa	-30.08731	2.749196	-10.94	0.000	-35.47564	-24.69898
Península de Setúbal	218.5669	2.348496	93.07	0.000	213.9639	223.1699
Alentejo	136.5863	4.305342	31.72	0.000	128.148	145.0246
Oeste e Vale do Tejo	-13.60566	4.643654	-2.93	0.003	-22.70706	-4.504262
Região Autónoma dos Açores	-20.57787	3.700013	-5.56	0.000	-27.82976	-13.32597
Região Autónoma da Madeira	25.61467	6.951489	3.68	0.000	11.99	39.23935
Outros	19.23857	6.297495	3.05	0.002	6.895704	31.58144
tipo_contr						
Contrato de trabalho com termo certo	-124.3004	2.363635	-52.59	0.000	-128.9331	-119.6678
Contrato de trabalho com termo incerto	-168.0702	3.384917	-49.65	0.000	-174.7045	-161.4359
sexo#nut2_est_num1						
Mulher#Algarve	204.321	232.2738	0.88	0.379	-250.9274	659.5694
Mulher#Centro	35.37448	6.376466	5.55	0.000	22.87683	47.87213
Mulher#Grande Lisboa	-20.39433	4.019379	-5.07	0.000	-28.27217	-12.51649
Mulher#Península de Setúbal	-49.20757	3.364407	-14.63	0.000	-55.80169	-42.61345
Mulher#Alentejo	-142.1643	6.2962	-22.58	0.000	-154.5047	-129.824
Mulher#Oeste e Vale do Tejo	-4.523221	6.941644	-0.65	0.515	-18.1286	9.082156
Mulher#Região Autónoma dos Açores	-8.984448	5.436476	-1.65	0.098	-19.63975	1.670854
Mulher#Região Autónoma da Madeira	-18.10152	10.20079	-1.77	0.076	-38.09471	1.891672
Mulher#Outros	8.810606	9.236071	0.95	0.340	-9.291768	26.91298
sexo#tipo_contr						
Mulher#Contrato de trabalho com termo certo	30.34055	3.431852	8.84	0.000	23.61424	37.06686
Mulher#Contrato de trabalho com termo incerto	53.10806	5.342901	9.94	0.000	42.63616	63.57996
idade_Cod_num	8.071166	.0850928	94.85	0.000	7.904388	8.237945
sexo#c.idade_Cod_num						
Mulher	-2.621838	.1269896	-20.65	0.000	-2.870733	-2.372942
antig	13.82723	.1191035	116.09	0.000	13.59379	14.06067
sexo#c.antig						
Mulher	-3.55078	.1740239	-20.40	0.000	-3.891861	-3.209699
habil	2.318447	.0053908	430.07	0.000	2.307881	2.329013
sexo#c.habil						
Mulher	-.705575	.0075629	-93.29	0.000	-.7203979	-.6907521
setor_primario	37.96119	17.15324	2.21	0.027	4.341431	71.58094
sexo#c.setor_primario						
Mulher	-106.4179	68.38249	-1.56	0.120	-240.4452	27.6094
setor_secundario	-123.6387	4.423814	-27.95	0.000	-132.3092	-114.9682
sexo#c.setor_secundario						
Mulher	53.48195	14.99338	3.57	0.000	24.09545	82.86844
setor_terciario	-166.3559	5.944083	-27.99	0.000	-178.0061	-154.7057
sexo#c.setor_terciario						
Mulher	170.3141	7.736448	22.01	0.000	155.151	185.4773
_cons	-16.40583	3.376904	-4.86	0.000	-23.02444	-9.787216

Tabela 12: Modelo OLS para estimar a relação entre remuneração base, sexo, região (por NUTS II), antiguidade, idade, tipo de contrato e setor de atividade

Fonte: “Quadros de Pessoal”; elaboração da autora

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdul, I., Hasan, Y. S., & Akib, F. H. Y. (2024). Does minimum wage reduces gender inequality in Indonesia? *Economics Development Analysis Journal*. <https://doi.org/10.15294/edaj.v13i1.74808>
- Alexis, M., & Medoff, M. H. (1984). Becker's utility approach to discrimination: A review of the issues. *The Review of Black Political Economy*, 12(4), 41–58. <https://doi.org/10.1007/BF02873603>
- Bacovic, M. (2022). *Gender pay gap in Europe* [Preprint]. Advance (SAGE). <https://doi.org/10.31124/advance.20488293>
- Becker, G. (1957). *The economics of discrimination* (2^a ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Bellè, E., Murgia, A., & Poggio, B. (2011). Looking beyond the gender pay gap: Research results on the (de)valuation of women and men's work. In E. Bellè, A. Murgia, & B. Poggio (Eds.), *Value of work: Updates on old issues* (pp. 67–76). Brill. https://doi.org/10.1163/9781848880658_008
- Boll, C., & Lagemann, A. (2019). The gender pay gap in EU countries – new evidence based on EU-SES 2014 data. *Intereconomics*, 54(2), 101–105. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10272-019-0802-7>
- Cardoso, A. R., Guimarães, P., Portugal, P., & Raposo, P. S. (2016). *The sources of the gender wage gap* (Banco de Portugal Working Paper. https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/re201606_e.pdf
- Carvalho, A. (2017). *Wage inequality, productivity, peer effects and assortative matching* [Dissertação de Mestrado, Universidade Nova de Lisboa]. https://run.unl.pt/bitstream/10362/22247/1/Carvalho_2017.pdf
- Chapman, S. J., & Benis, N. (2017). Ceteris non paribus: The intersectionality of gender, race, and region in the gender wage gap. *Women's Studies International Forum*, 65, 78–86. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2017.10.001>

- Costa, C., Carvalho, I., & Breda, Z. (2011). Gender inequalities in tourism employment. *Revista Turismo & Desenvolvimento*, (15), 39–54. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5259520>
- Danaj, E. (2016). Gender wage gap. In C. L. Shehan (Ed.), *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Family Studies* (pp. 1-3). Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781119085621.WBEFS246>
- Falcão Casaca, S., Cruz, J., & Almeida, M. L. (2024). *Barómetro do diferencial remuneratório entre homens e mulheres (Gender pay gap)*. Observatório Género, Trabalho e Poder. https://www.iseg.ulisboa.pt/genero-trabalho-poder/wp-content/uploads/sites/26/2025/01/Barometro_Gender_Pay_Gap_pt.pdf
- Galego, A. (2023). Recent trends in the gender wage gap in Portugal: A distributional analysis. *Applied Economics Letters*, 32(3), 369–372. <https://doi.org/10.1080/13504851.2023.2270223>
- Görlich, D., & Snower, D. J. (2010). *Wage inequality and the changing organization of work* (Kiel Working Paper No. 1588). Kiel Institute for the World Economy. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/30047/1/618787801.pdf>
- González, P., Santos, L. D., & Santos, M. C. (2005). *The gender wage gap in Portugal: Recent evolution and decomposition* (CEF.UP Working Paper No. 0505). Universidade do Porto — CEF.UP. <https://ideas.repec.org/p/por/cetedp/0505.html>
- González, P., Santos, L. D., & Santos, M. C. (2008). *Gender pay differentials in Portugal: Contributions to the employment policy debate in the European Union*. *Applied Economics*, 40(10), 1297–1314. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2008.00599.x>
- Hamjediers, M., & Sprengholz, M. (2023). Comparing the incomparable? Issues of lacking common support, functional-form misspecification, and insufficient sample size in decompositions. *Sociological Methodology*, 53, 344–365. <https://doi.org/10.1177/00811750231169729>

- Jefferson, T., & Austen, S. (2015). Understanding links between gender and pay: An important role for heterodox economics. *Journal of Australian Political Economy*, 75(75), 115–129. <https://core.ac.uk/download/pdf/195666749.pdf>
- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto. (2017) <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/62-2017-107791612>
- Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto. (2018). <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/60-2018-116130014>
- Lemieux, T. (2011). *Wage inequality: A comparative perspective*. *Australian Bulletin of Labour*, 37 (1), 2-32. <https://ideas.repec.org/a/fli/journal/25989.html>
- Madan, S., & Yadav, M. (2024). Occupational wage inequality amid regional diversity in India: A nested Theil approach of decomposition. *Economic Alternatives*, 2024(3), 568–586. <https://doi.org/10.37075/EA.2024.3.07>
- Madingwaneng, M. J., Mphahlele, K. M. A., Motswaledi, T., & Garutsa, T. (2024). *Gender pay-gap: Utilising multivariate approach to understand the causes of unequal pay between men and women in South Africa*. *International Journal of Professional Business Review*, 9(2), 1-19. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2024.v9i2.3304>
- Margo, R. A. (1999). *The history of wage inequality in America, 1820 to 1970*. *EconWPA*. <https://econwpa.ub.uni-muenchen.de/econ-wp/mac/papers/0004/0004035.pdf>
- Marvel, S. S. (2021). The wage gap in the PA profession: Historical context, contributing factors, and solutions. *JAAPA*, 34(3), 49–52. <https://doi.org/10.1097/01.JAA.0000733252.82666.2b>
- Mishel, L., Schmitt, J., & Shierholz, H. (2014). Wage inequality: A story of policy choices. *New Labor Forum*, 23(3), 26–31. *JSTOR*. <http://www.jstor.org/stable/24718538>
- OECD. (2018). *Job creation and local economic development 2018: Preparing for the future of work*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264305342-en>

Ohlert, C. (2024). Gesetzlicher Mindestlohn: Auswirkungen auf Frauen und Männer. *Wirtschaftsdienst*, 104(2), 117–122. <https://doi.org/10.2478/wd-2024-0035>

Oliveira, C. (2023). The minimum wage and the wage distribution in Portugal. *Labour Economics*, 85, 102459. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102459>

Oliveira, C. (2024). Income and wage inequality in democratic Portugal, 1974–2020. *Fiscal Studies*, 45(3), 393–414. <https://doi.org/10.1111/1475-5890.12391>

Pereira, J., & Galego, A. (2014). Intra-regional Wage Inequality in Portugal. *Spatial Economic Analysis*, 10(1), 79–101. <https://doi.org/10.1080/17421772.2014.992360>

Prabowo, B. H., Rusminingsih, D., Bawono, S., & Ratnasari, I. (2024). A comprehensive exploration of the gender pay gap in Portugal's informal economies. *KnE Social Sciences*, 9(28), 361–377. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i28.17292>

Rouxinol, M., & Ribeiro, A. T. (2022). Discriminação entre géneros (sobretudo) em matéria retributiva – a propósito da decisão do Comité Europeu dos Direitos Sociais à reclamação n.º 136/2016 (University Women of Europe [UWE] v. Portugal). *Revista do CEJ*, (1), 129–163. <https://ciencia.ucp.pt/en/publications/discrimina%C3%A7%C3%A3o-entre-g%C3%A9neros-sobretudo-em-mat%C3%A9ria-retributiva-a-pr>

Salman, M. (2023). *Addressing gender pay disparity: A closer look at wage inequality for women* [Preprint]. OSF Preprint. <https://doi.org/10.31219/osf.io/n2ke5>

Sánchez M. (2020). Brecha salarial por género en México: Un análisis desde la división sexual del trabajo, *Revista Científica de Estudios Urbano Regionales Hatsö-Hnini*, Vol 1 No. 3 pp.49-61. <https://doi.org/10.47386/2020V1N3A5>

Santos, J. V. de O., Araújo, L. F. de, Cerqueira-Santos, E., & Negreiros, F. (2018). Conservadorismo, posicionamento político e preconceito contra casais adotivos homossexuais. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 23(1), 57–66 <https://doi.org/10.22491/1678-4669.20180007>

Sielska, A. (2023). "Chapter 2: The gender wage gap under the microscope: methods of measurement". In *Explaining the Gender Wage Gap*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781035312597.00007>

Simamora, L. A., & Widyawati, D. W. (2022). Dampak kenaikan upah minimum terhadap kesenjangan upah antar gender: Kasus di seluruh provinsi di Indonesia. *Berdikari*, 2(2), 147–161. <https://doi.org/10.11594/jesi.02.02.03>

Souliya, T. (2024). Expression of gender inequalities in wage differences in the European labor market. *Humán Innovációs Szemle*, 15(1), 186–202. <https://doi.org/10.61177/HISZ.2024.15.1.11>

Soria, J. A., Ortega Aguaza, B., & Ropero García, M. Ángel. (2021). Different Patterns of Gender Segregation and Wage Gap Between Men and Women in the Hospitality Sector. *Studies of Applied Economics*, 28(1), Pág. 197 (30 págs). <https://doi.org/10.25115/eea.v28i1.4560>

Woodhams, C., Trojanowski, G., & Wilkinson, K. (2022). Merit sticks to men: Gender pay gaps and (in)equality at UK Russell Group universities. *Sex Roles*, 86, 544–558. <https://doi.org/10.1007/s11199-022-01277-2>