

PAINEL I

- Igualdade de género no mercado de trabalho – Progressos e Desafios

Sara Falcão Casaca
sarafc@iseg.ulisboa.pt



Conferência - CITE

Lisboa, ISCTE-IUL.
14.11.2023

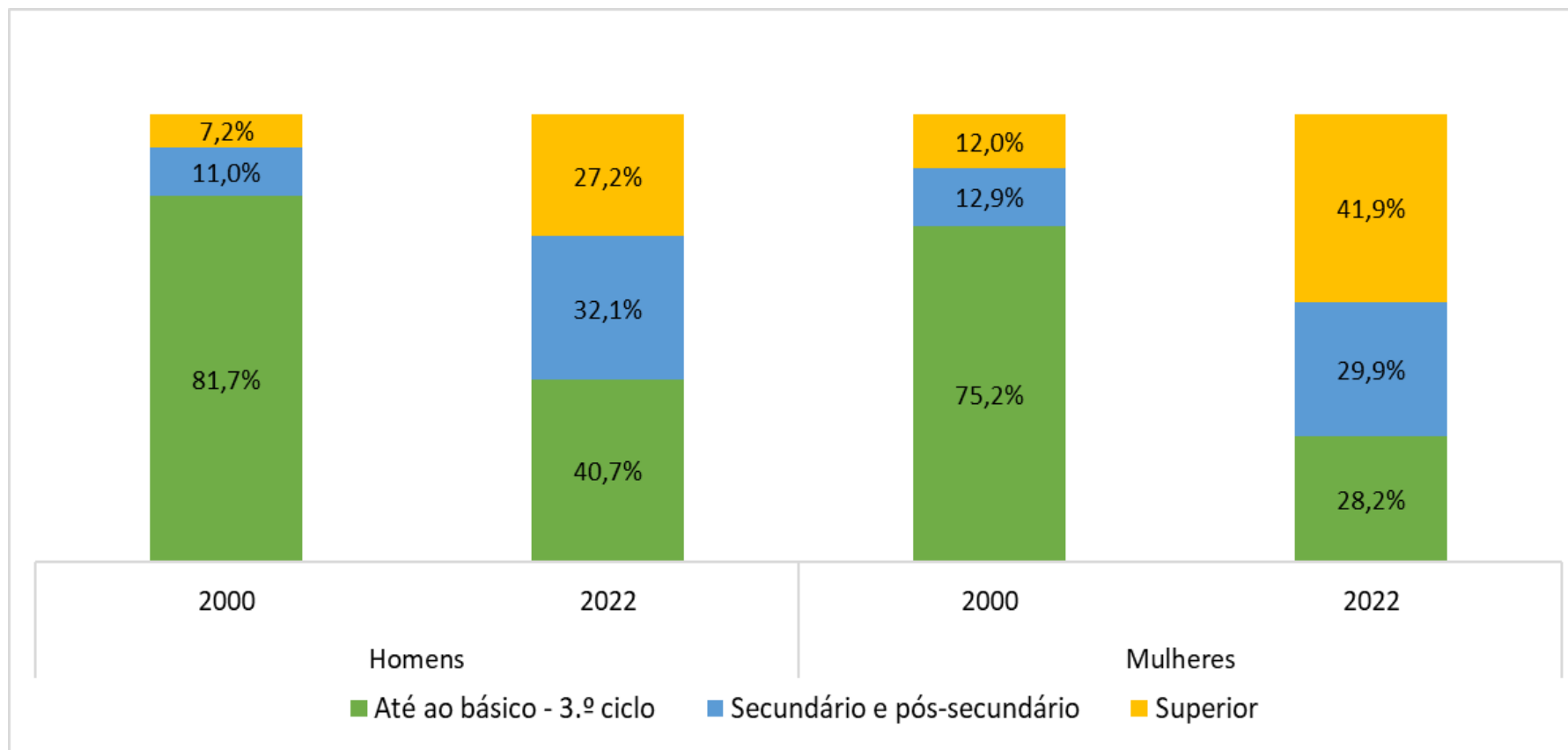
Tópicos

1. Apontamentos sobre a participação laboral de mulheres e dos homens (breve enquadramento)
2. A expressão do DRHM em Portugal
3. Benefícios sociais e económicos da eliminação do DRHM - Resultados do Estudo “os Benefícios Sociais e Económicos da Eliminação do DRHM”

Tópicos

1. Apontamentos sobre a **participação laboral de mulheres e dos homens (breve enquadramento)**
2. A expressão do DRHM em Portugal
3. Benefícios sociais e económicos da eliminação do DRHM - Resultados do Estudo “os Benefícios Sociais e Económicos da Eliminação do DRHM”

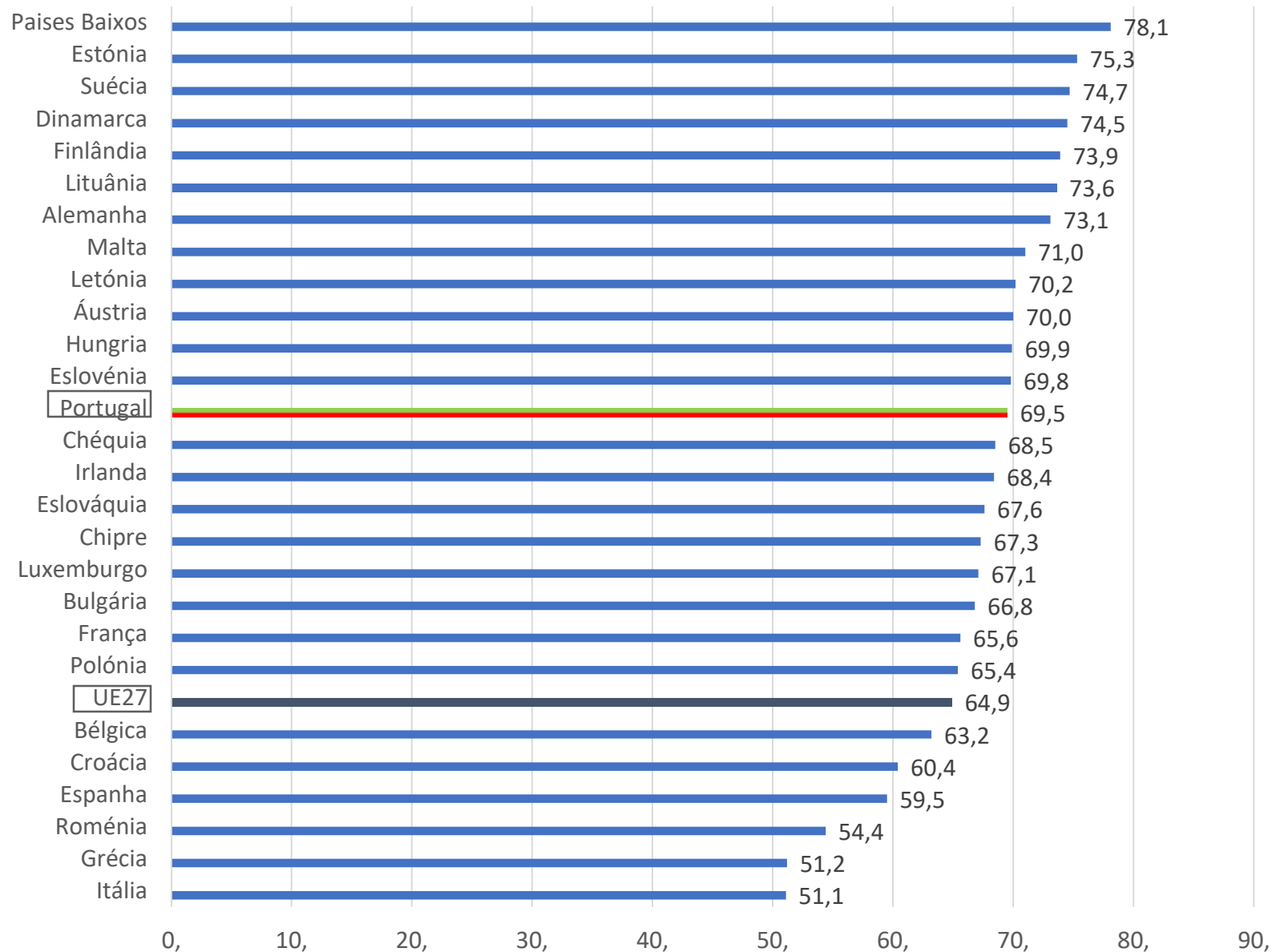
Evolução dos níveis de escolaridade das mulheres e dos homens (população empregada, 15-64 anos), em Portugal (%)



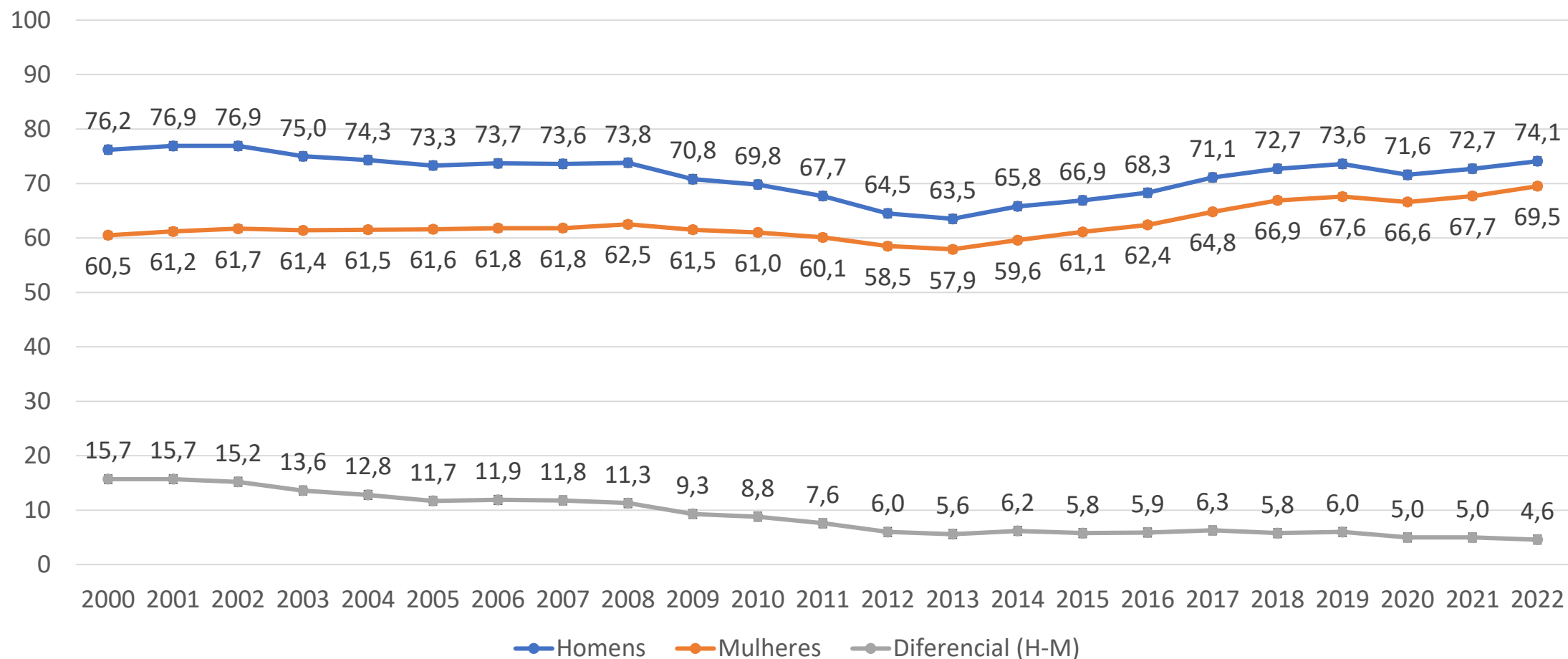
Fonte: Elaboração própria a partir de INE, IE – 2000 e 2022

Taxa de emprego das mulheres (15-64 anos) na UE27, em 2022

(LFS/EUROSTAT)



Evolução das taxas de emprego das mulheres e dos homens (15-64 anos) em Portugal (LFS/EUROSTAT)

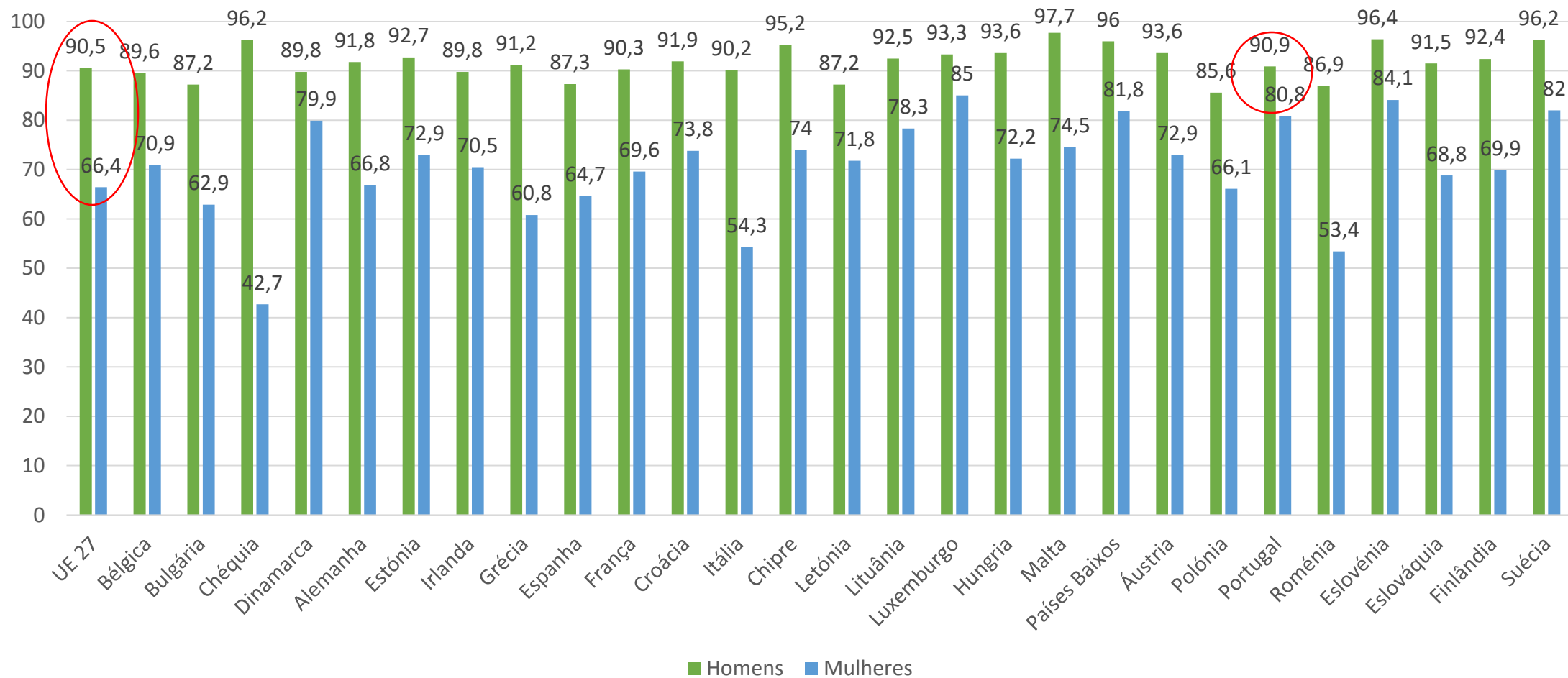


Taxas de emprego das mulheres (20-49 anos) sem e com crianças (menores de 6 anos) na UE27, em 2022

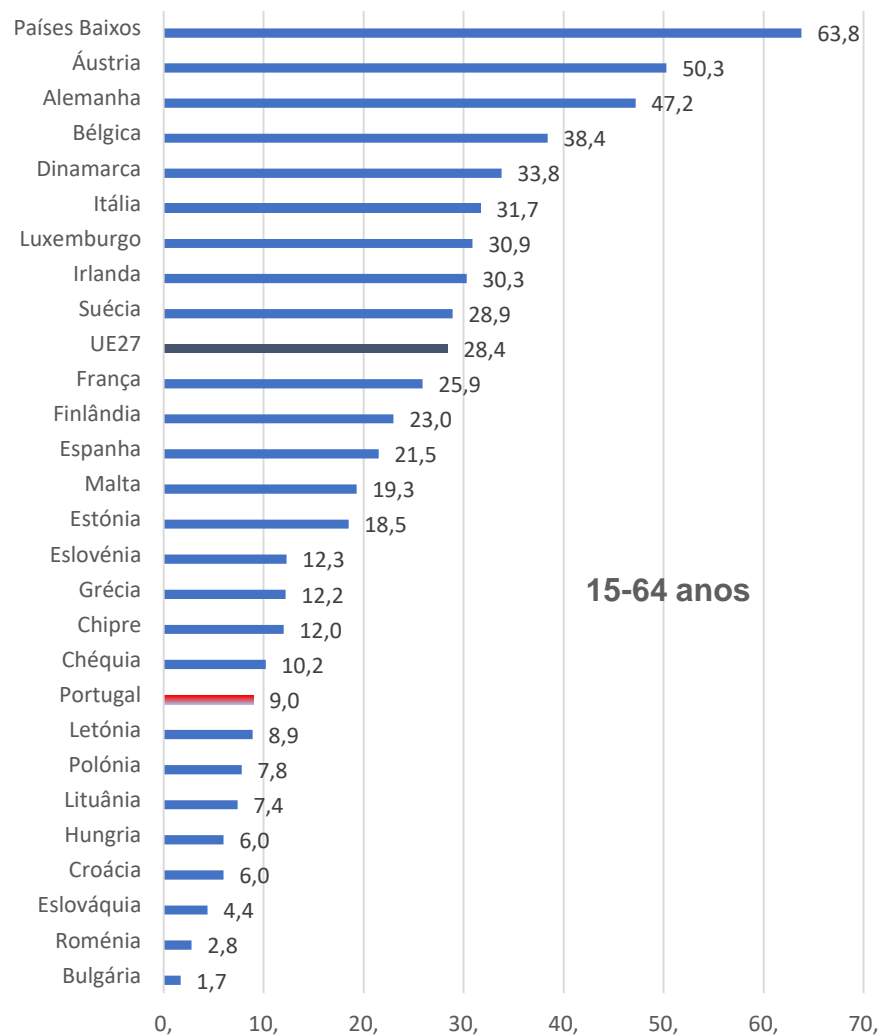
(LFS EUROSTAT)

	Mulheres sem Crianças	Mulheres com Crianças com menos de 6 anos	Diferencial (COM-SEM CRIANÇAS)
UE27	74,0	66,4	-7,6
Bélgica	71,7	70,9	-0,8
Bulgária	72,4	62,9	-9,5
Chéquia	81,2	42,7	-38,5
Dinamarca	75,2	79,9	4,7
Alemanha	83,2	66,8	-16,4
Estónia	81,8	72,9	-8,9
Irlanda	82,2	70,5	-11,7
Grécia	60,9	60,8	-0,1
Espanha	69,0	64,7	-4,3
França	75,8	69,6	-6,2
Croácia	69,0	73,8	4,8
Itália	58,8	54,3	-4,5
Chipre	78,9	74,0	-4,9
Letónia	77,3	71,8	-5,5
Lituânia	80,7	78,3	-2,4
Luxemburgo	78,6	85,0	6,4
Hungria	81,0	72,2	-8,8
Malta	88,3	74,5	-13,8
Países Baixos	82,7	81,8	-0,9
Áustria	83,5	72,9	-10,6
Polónia	72,6	66,1	-6,5
Portugal	74,7	80,8	6,1
Roménia	66,9	53,4	-13,5
Eslovénia	75,9	84,1	8,2
Eslováquia	75,4	68,8	-6,6
Finlândia	76,7	69,9	-6,8
Suécia	75,8	82,0	6,2

Taxas de emprego das mulheres e dos homens (20-49 anos) com crianças (menores de 6 anos) na UE27, em 2022 (LFS/EUROSTAT)

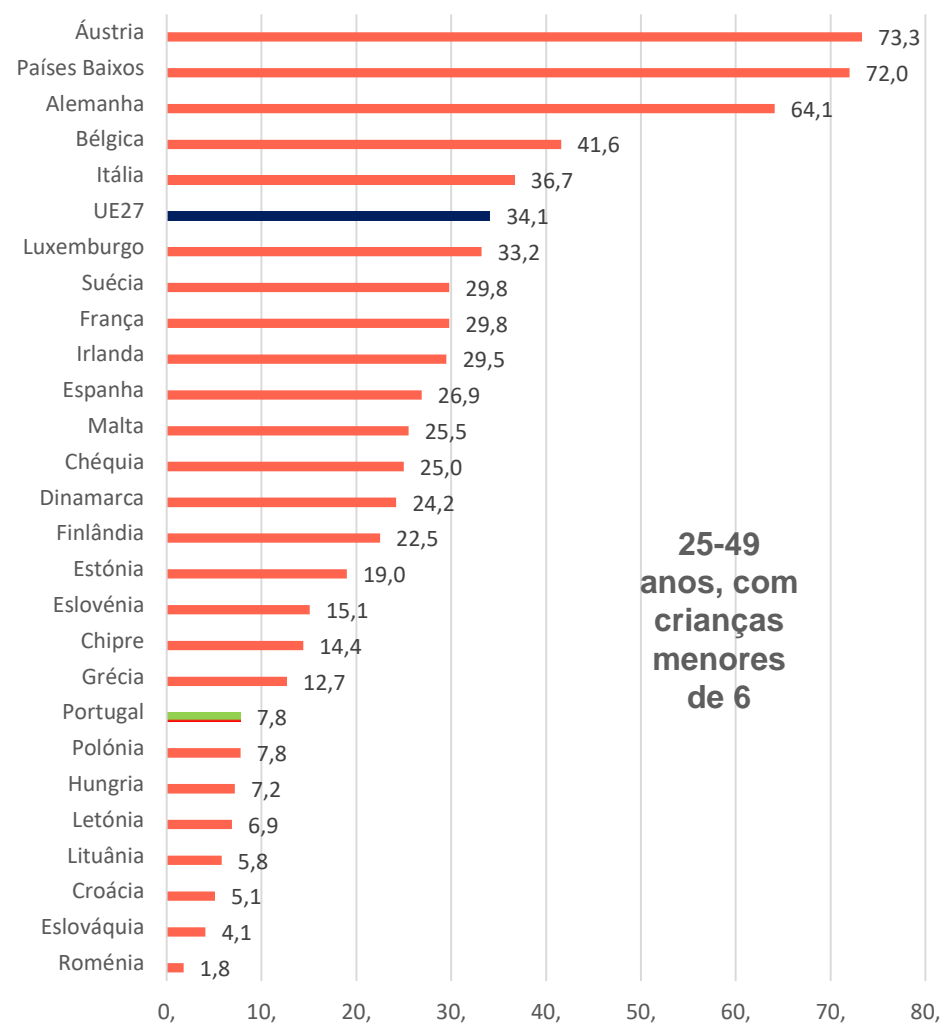
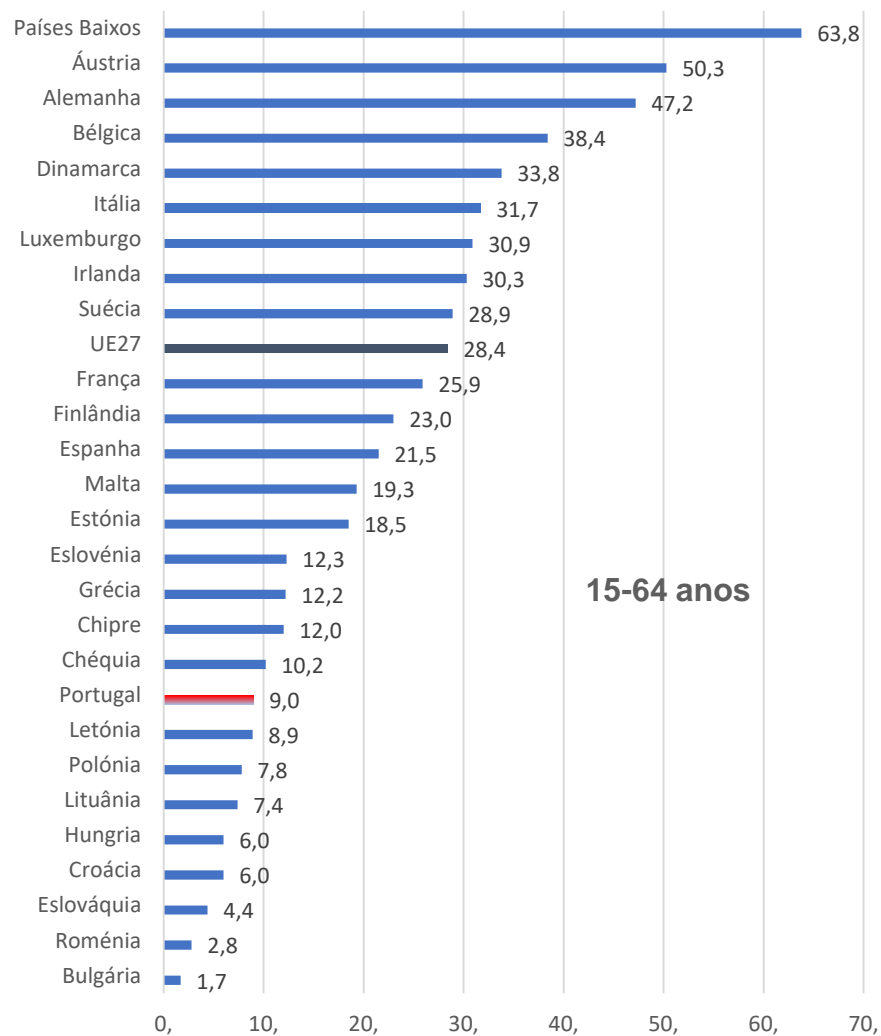


Mulheres empregadas a tempo parcial (% no total do respetivo emprego), na UE27, em 2022 (LFS/EUROSTAT)

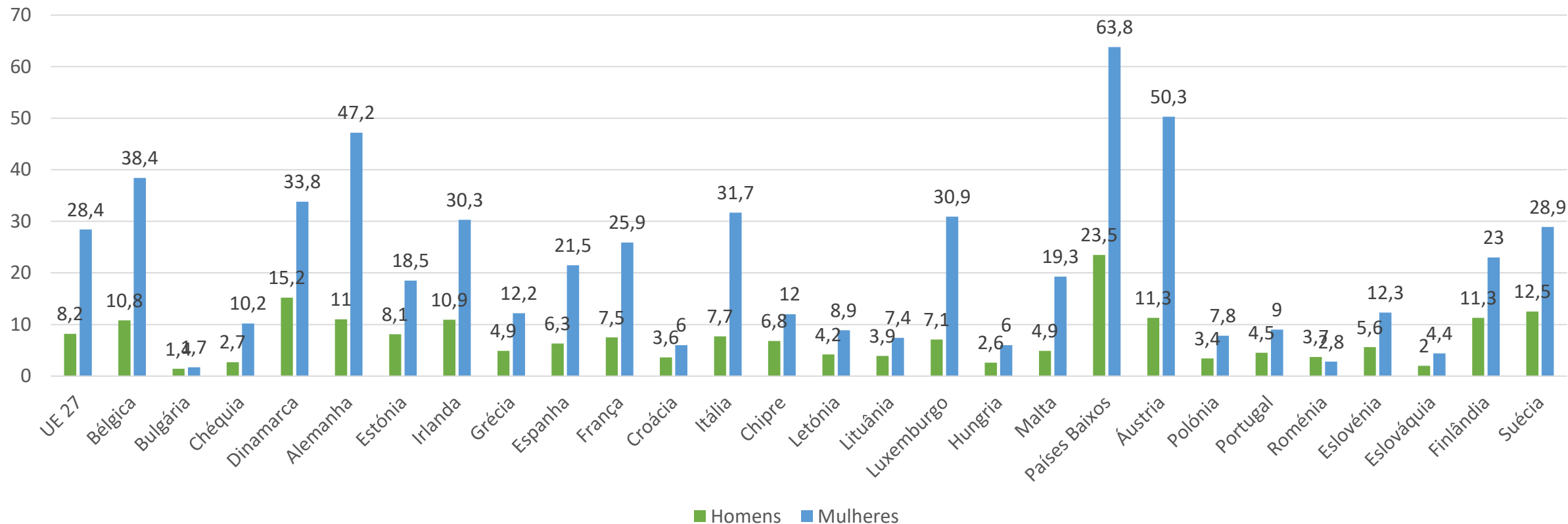


15-64 anos

Mulheres empregadas a tempo parcial (% no total do respetivo emprego), na UE27, em 2022 (LFS/EUROSTAT)



Mulheres e homens (15-64 anos) empregadas/os a tempo parcial no total do respetivo emprego (%), na UE27, em 2022 (LFS/EUROSTAT)



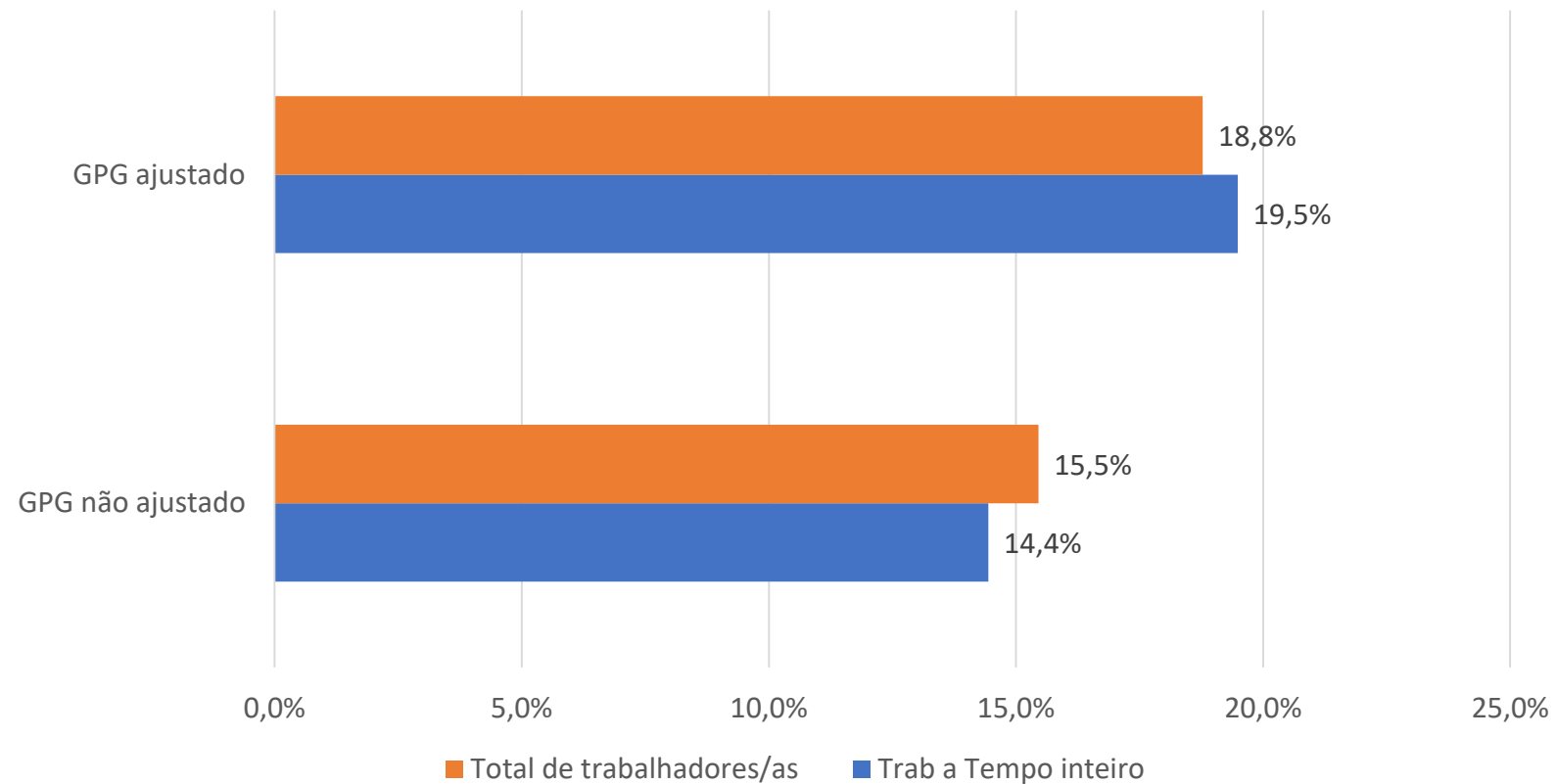
Claudia Goldin
Nobel Economics
Prize winner 2023



Tópicos

1. Apontamentos sobre a participação laboral de mulheres e dos homens (breve enquadramento)
2. **A expressão do DRHM em Portugal**
3. Benefícios sociais e económicos da eliminação do DRHM - Resultados do Estudo “os Benefícios Sociais e Económicos da Eliminação do DRHM”

DRHM (hora) não ajustado e ajustado, 2021

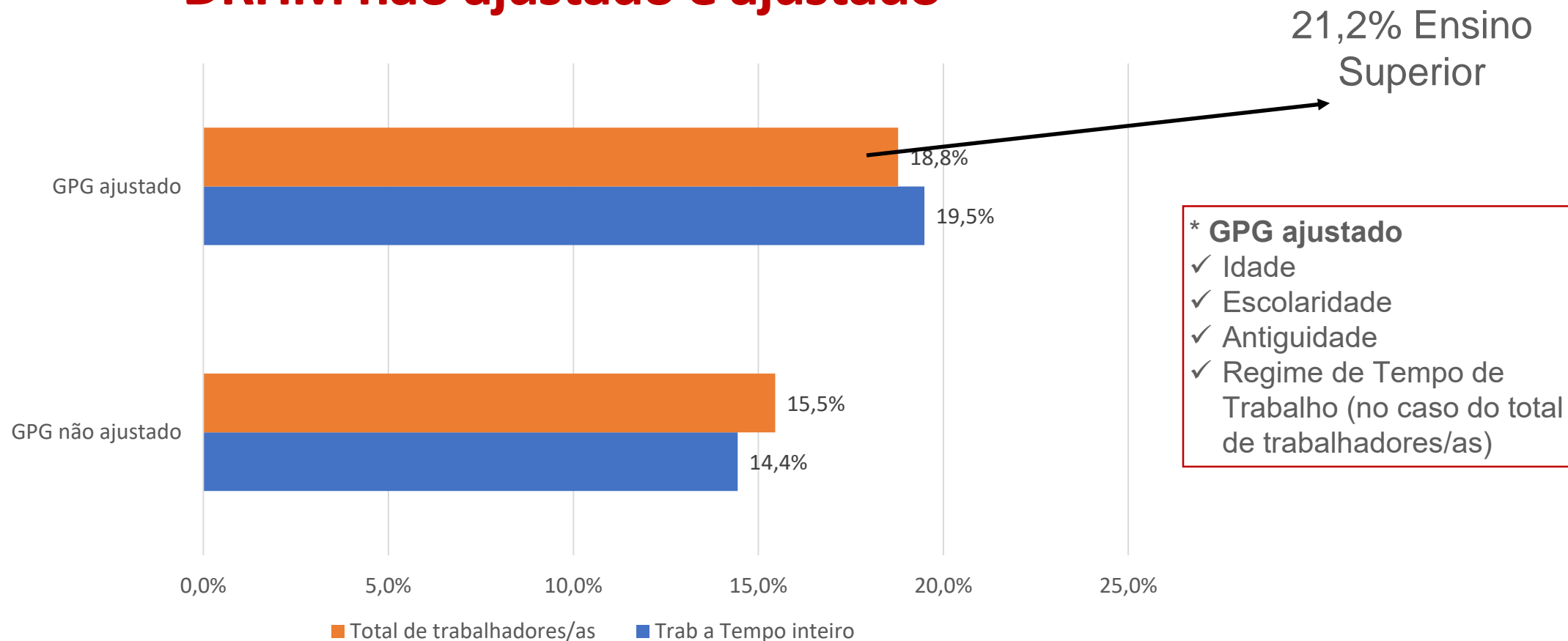


* **GPG ajustado**
✓ Idade
✓ Escolaridade
✓ Antiguidade

Fonte: Elaborado a partir de dados da base de dados Quadros de Pessoal – Remuneração/Ganhos (hora) 2021

*Com João Cruz / University of Surrey

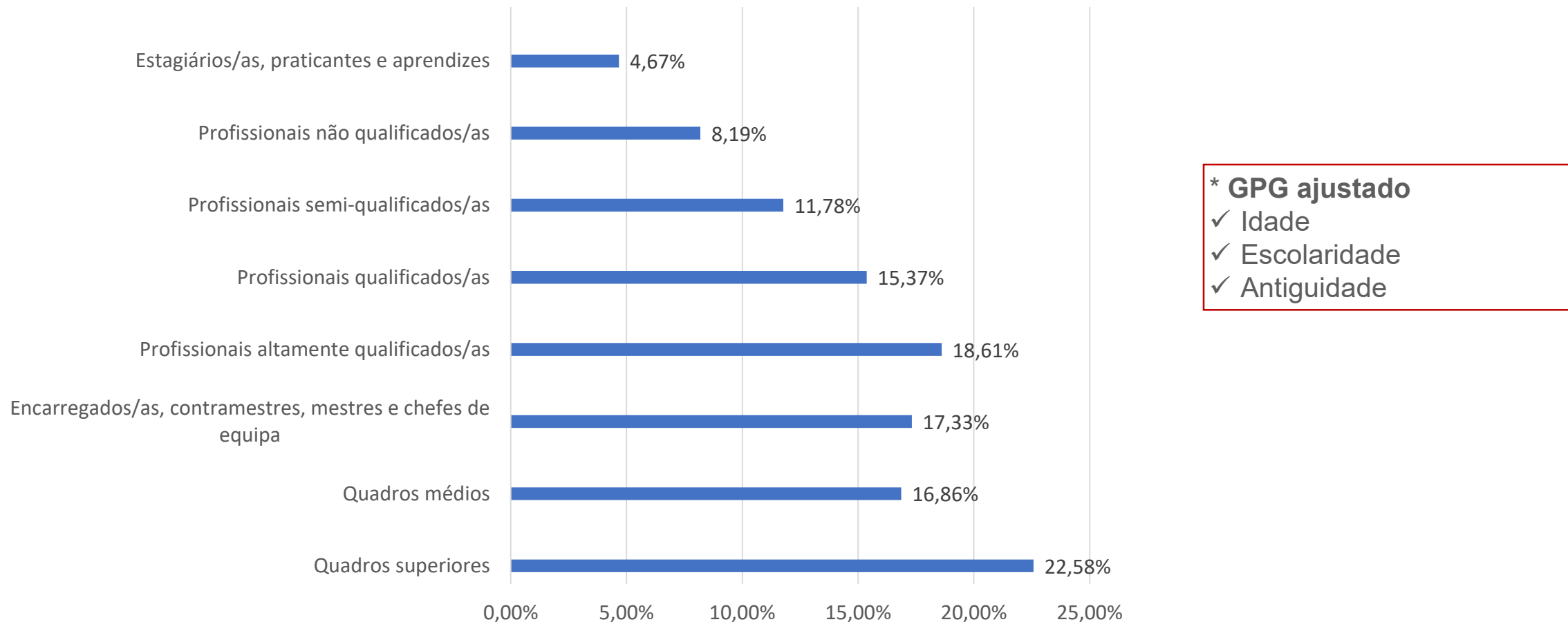
DRHM não ajustado e ajustado



Fonte: Elaborado a partir de dados da base de dados Quadros de Pessoal – Remuneração/Ganhos (hora) 2021

*Com João Cruz / University of Surrey

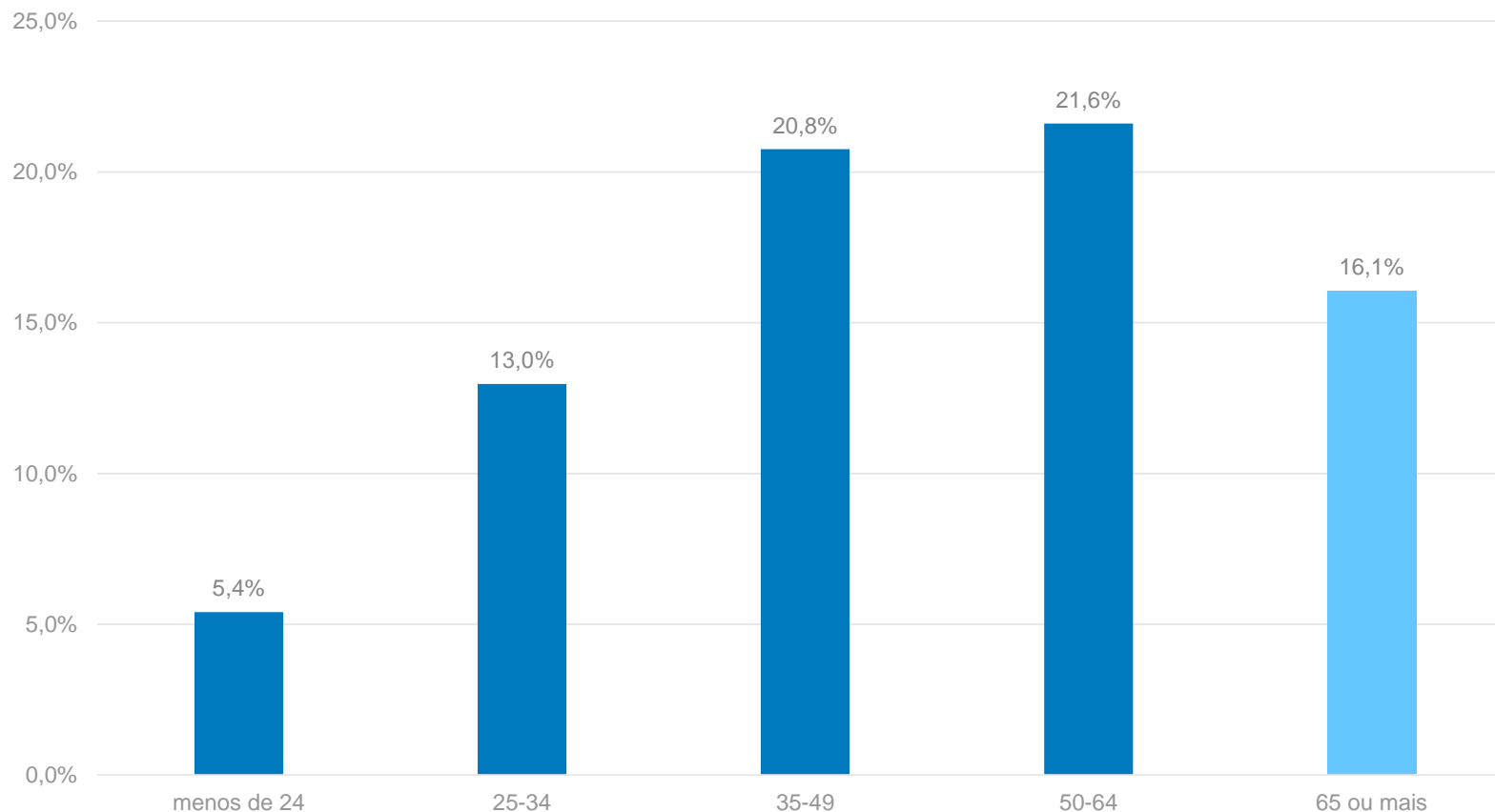
DRHM ajustado - Total de Trabalhadores/as / Nível de qualificação



Fonte: Elaborado a partir de dados da base de dados Quadros de Pessoal – Remuneração/Ganhos (hora) 2021

*Com João Cruz / University of Surrey

DRHM (hora) ajustado - Total de Trabalhadores/as, 2021



* **GPG ajustado**
✓ Idade
✓ Escolaridade
✓ Antiguidade

Fonte: Elaborado a partir de dados da base de dados Quadros de Pessoal – Remuneração/Ganhos (hora) 2021

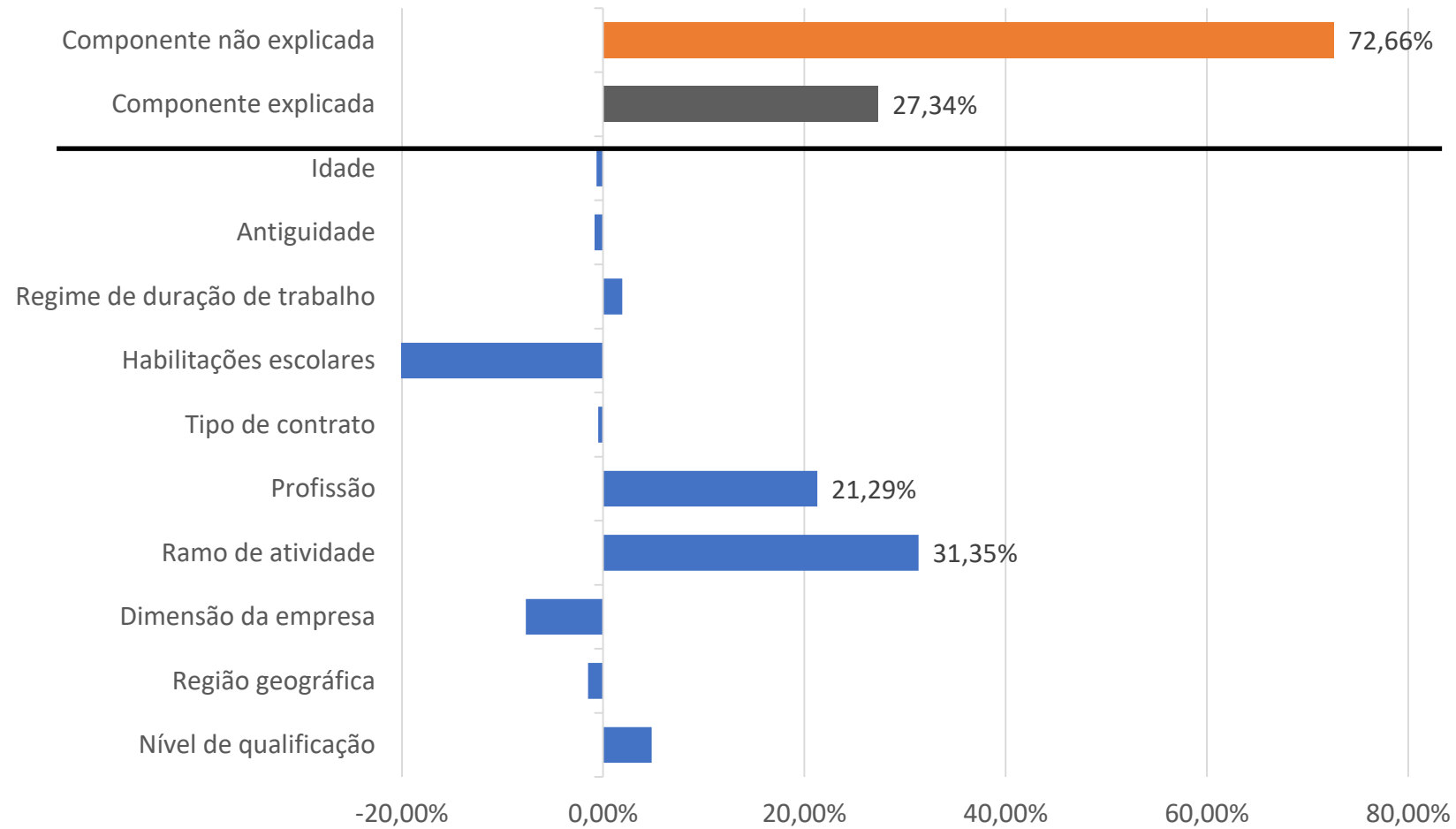
*Com João Cruz / University of Surrey

Além de diferentes fontes de informação, distintas fórmulas de cálculo do DRHM...

Complementar-- » Decomposição do diferencial remuneratório entre homens e mulheres visa segmentar o valor do mesmo em duas parcelas:

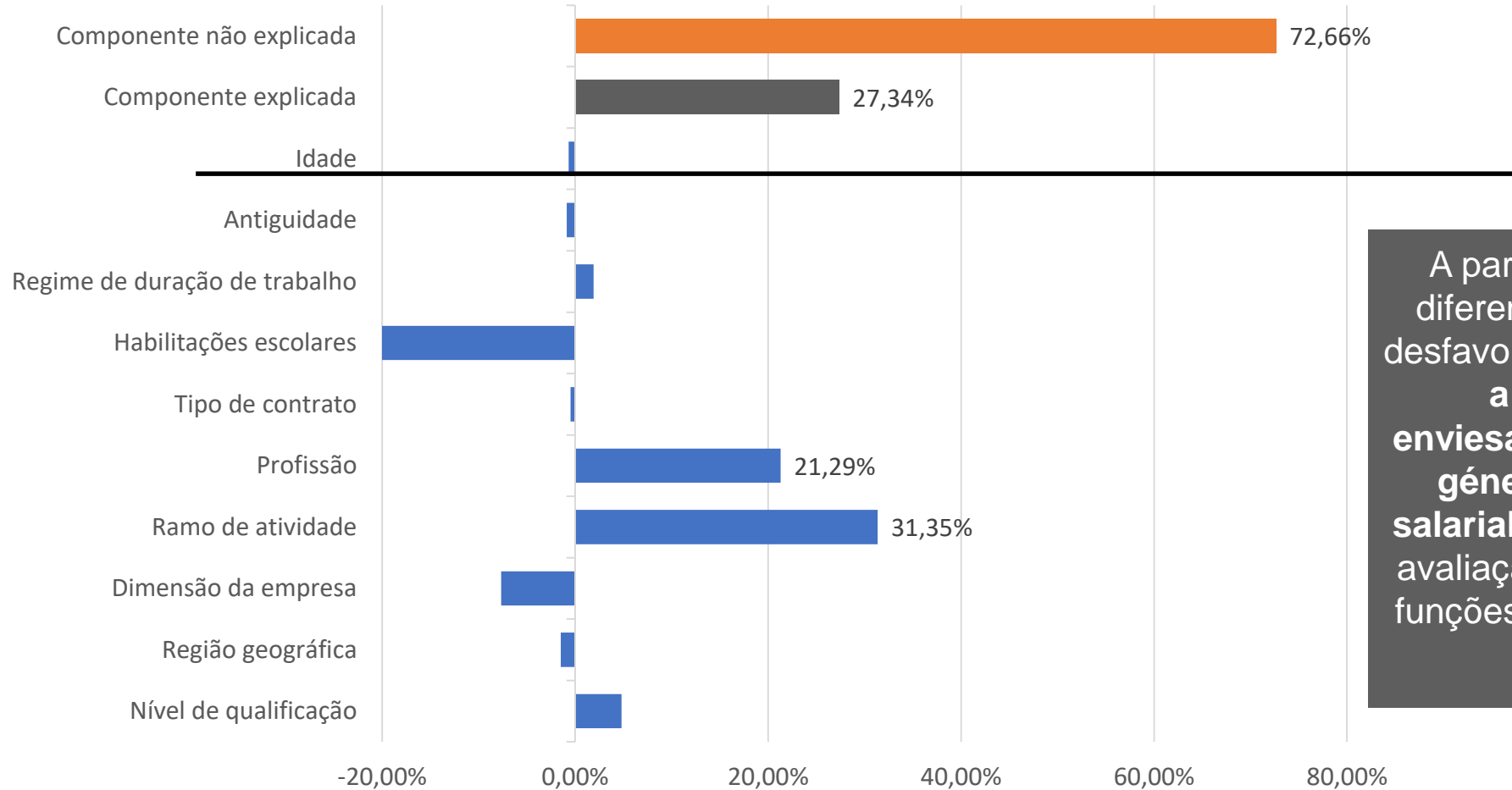
- uma **parcela explicada** pelas características individuais observáveis, pelas características associadas ao emprego (regime de tempo de trabalho, vínculos contratuais e profissão), pelas características relativas ao local de trabalho (dimensão, ramo de atividade económica e região geográfica, por exemplo);
- e uma **parcela não explicada** por tais características. Esta parcela pode, assim, sugerir discriminação em função do género.

Decomposição do DRHM (Método Blinder-Oaxaca)



*Com João Cruz / University of Surrey

Decomposição do DRHM (Método Blinder-Oaxaca)



A parcela não explicada do diferencial remuneratório em desfavor das mulheres **sugere a possibilidade de enviesamentos em função do género na determinação salarial.** – i.e nos processos de avaliação das componentes de funções e do respetivo valor do trabalho

*Com João Cruz / University of Surrey

- ✓ Insuficiência dos argumentos económicos neoclássicos
 - ✓ Teses do Capital Humano
 - ✓ Teses em torno da racionalidade do comportamento dos agentes económicos/atores



Silva, Manuela (1983). *O Emprego das Mulheres em Portugal – a ‘mão invisível’ na discriminação sexual no emprego*. Edições Afrontamento.

✓ Mercado de trabalho - *genderizado*

Influência dos estereótipos e da normatividade social em torno dos papéis sociais de mulheres e homens nas expectativas e práticas das/os próprias/os e dos agentes económicos.

- ✓ [Segregação sexual no domínio das áreas formativas / padrões de socialização marcados pelo género]
- ✓ Segregação sexual horizontal – ramos de atividade e profissões
- ✓ Segregação sexual vertical
- ✓ Menor valor do trabalho tradicionalmente realizado por mulheres. Desvantagem estrutural em função do sexo.
 - ✓ Discriminação direta e discriminação indireta. A “mão invisível” da determinação *salarial*
- ✓ Efeitos das desigualdades no plano familiar: tarefas domésticas e trabalho do cuidar
 - ✓ Assimetrias: gozo das licenças parentais, ausências para assistência à família, uso de medidas de CTF, uso de modalidades flexíveis de trabalho

[agravados em contextos organizacionais onde subsista uma cultura tradicional – norma ideal de trabalhador/a isento/a de responsabilidades familiares]

Ainda sobre a expressão do DRHM em Portugal:

Melhoria das fontes estatísticas

- Todos/as os/as trabalhadores/as...
- Comparabilidade com a UE
- Todas as componentes da remuneração
- ... possibilitem uma análise longitudinal

Consenso quanto ao método de aferição, conceitos, variáveis...

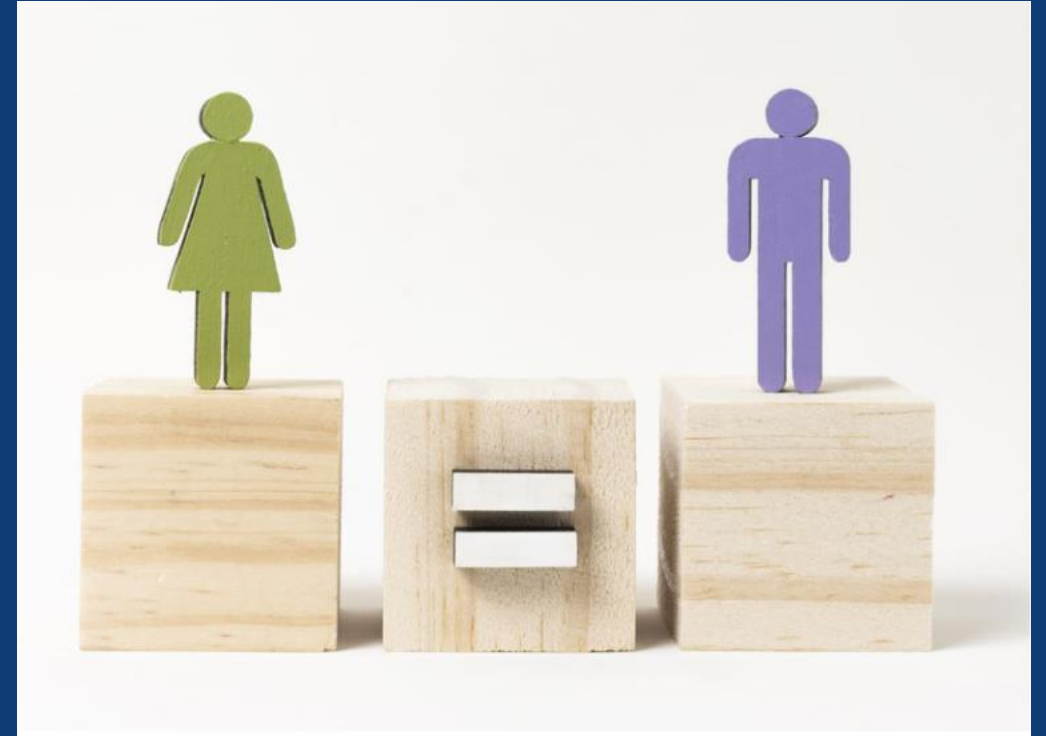
- DRMH a nível nacional
- Clareza e eficácia na comunicação

Tópicos

1. Apontamentos sobre a participação laboral de mulheres e dos homens (breve enquadramento)
2. A expressão do DRHM em Portugal
3. **Benefícios sociais e económicos da eliminação do DRHM**

Os Benefícios Sociais e Económicos da Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens

ISEG - ULisboa, 14 de março de 2022



Entidade Operadora de Programa



Entidade Promotora



Entidade Parceira



Entidade Parceira



Entidade Parceira



**Qual o efeito da
eliminação do DRHM em
termos de crescimento
económico?**



Efeitos no crescimento económico

- Como estratégia de modelação, recorre-se a um sistema de **equações simultâneas** na forma

PIB per capita = f_1 (DRHM, Investimento, Participação, Horas, Crescimento população, Capital Humano)

DRHM = f_2 (PIB per capita, Investimento, Participação, Horas, Crescimento população, Capital Humano)

Investimento = f_3 (PIB per capita, DRHM, Participação, Horas, Crescimento população, Capital Humano)

Participação = f_4 (PIB per capita, DRHM, Investimento, Horas, Crescimento população, Capital Humano)

Horas = f_5 (PIB per capita, DRHM, Investimento, Participação, Crescimento população, Capital Humano)

Crescimento população = f_6 (PIB per capita, DRHM, Investimento, Participação, Horas, Capital Humano)

- Pretende-se obter o **efeito líquido** do DRHM no PIB per capita, ou seja, a soma do efeito direto com os efeitos indiretos associados às demais variáveis (por exemplo, o DRHM produz um efeito no investimento que por sua vez impacta o PIB per capita).



E como se explica este efeito no crescimento económico?

- ❑ Porque a eliminação do DRHM favorece a participação das mulheres na atividade económica e um padrão ainda mais equitativo entre homens e mulheres.
- ❑ Verificar-se-ia um aumento do investimento, o que pode estar associado ao reforço das poupanças das famílias (maior rendimento disponível em resultado da igualdade remuneratória entre mulheres e homens).



Logo: Incremento da população economicamente ativa / capital humano --» reforço da capacidade produtiva do país

Resultados Principais

☐ Cenário considerado para o mercado de trabalho com vista à eliminação do DRHM

- ✓ A proporção de mulheres a tempo parcial **diminui** de forma a igualar a proporção de homens neste regime
- ✓ A taxa de participação no mercado de trabalho das mulheres **aumenta** de forma a igualar a taxa de participação dos homens

☐ Efeito no PIB

Descrição	Efeitos
Taxa de crescimento do PIB per capita	4,0%
PIB per capita	737 euros
PIB	7.56 mil milhões de euros



E o que se pode inferir a partir deste e de outros estudos?

- ❑ **Melhoria da competitividade.** Dado que as qualificações escolares das mulheres ultrapassam (em muitos países, incluindo Portugal) as dos homens, é de presumir que detêm capital humano que em muito pode favorecer o desempenho das organizações em geral e das empresas, designadamente das que assentam a sua competitividade na criatividade e na inovação.
- ❑ **Estímulo ao crescimento da economia,** por via do incremento do poder de compra das mulheres e do rendimento disponível das respetivas famílias (estímulo ao consumo interno);
- ❑ **Reforço dos sistemas fiscal e de segurança social,** incluindo do sistema de pensões, decorrente do aumento do valor das contribuições;



E o que se pode inferir a partir deste e de outros estudos?

- ❑ **Maior proteção das mulheres em relação à violência doméstica e de género**, resultante da sua maior independência económica;
- ❑ **Melhoria do bem-estar e da qualidade de vida das famílias**, em particular das crianças. As mulheres, mais do que os homens, tendem a reinvestir uma parcela do seu rendimento nas respetivas famílias, designadamente nos domínios da educação e da saúde das crianças.
- ❑ **Ciclo virtuoso de benefícios económicos** (mais capital humano qualificado) **e sociais** (melhores condições materiais de vida e de bem-estar que se replicarão de forma reforçada nas gerações vindouras), decorrente do reinvestimento que as mulheres tendem a fazer na educação e na saúde das suas crianças.

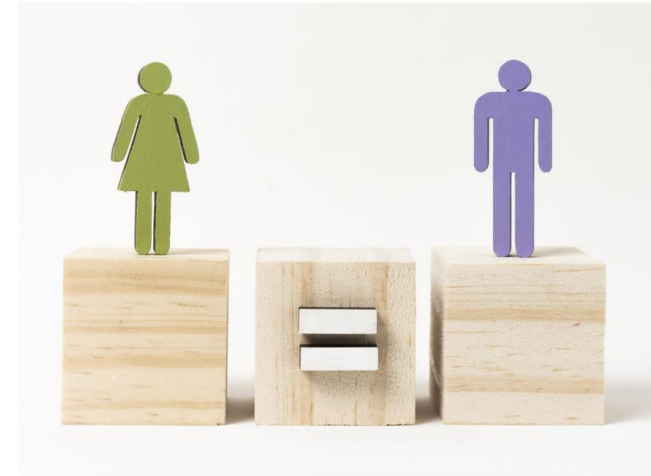




OS BENEFÍCIOS SOCIAIS E ECONÓMICOS DA IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES E HOMENS

Economic Case

(Acrónimo: GPG_E)



OS BENEFÍCIOS SOCIAIS E ECONÓMICOS DA IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES E HOMENS

Policy Brief

Mais informações sobre o projeto: <https://genderpaygap-elimination.pt/>

Entidade Operadora de
Programa:



Entidade Promotora:



Entidade Parceira:



Entidade Parceira:



Entidade Parceira:



EQUIPA

Amélia Bastos, Isabel Proença, João Cruz, Maria Francisca Amaro (CEMAPRE, ISEG-ULisboa)

Heloísa Perista (CESIS)

Stefán Ólafsson (Edda, Universidade da Islândia)

Sara Falcão Casaca (ISEG-ULisboa) (**Coordenação do projeto**)

Mais informações sobre o projeto: <https://genderpaygap-elimination.pt/>

Entidade Operadora de
Programa:



Entidade Promotora:



Entidade Parceira:



Entidade Parceira:



Entidade Parceira:

