



Organização
Internacional
do Trabalho



Relatório Global sobre os Salários 2018/19

O que está por trás da diferença salarial
entre homens e mulheres

Relatório Global sobre os Salários

Relatório Global sobre os Salários 2018/19

O que está por trás da diferença salarial entre homens e mulheres

Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi fundada em 1919 para promover a justiça social e deste modo contribuir para a paz universal e duradoura. A OIT é responsável pela elaboração e supervisão das normas internacionais do trabalho. É o único organismo tripartido das Nações Unidas que reúne representantes de governos, de empregadores e de trabalhadores para a elaboração conjunta de políticas e programas para a promoção do trabalho digno para todos. Esta característica única constitui uma vantagem para a OIT ao incorporar o conhecimento do «mundo real» sobre emprego e trabalho.

Relatório Global sobre os Salários 2018/19

O que está por trás da diferença salarial entre homens e mulheres

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2018
Primeira edição 2018

As publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos de autor ao abrigo do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos de Autor. Não obstante, podem ser reproduzidos pequenos excertos sem autorização, desde que a fonte seja indicada. Os pedidos para obtenção dos direitos de reprodução ou tradução devem ser dirigidos a *ILO Publications (Rights and Licensing)*, *International Labour Office*, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou por correio eletrónico: rights@ilo.org. Os pedidos serão sempre bem-vindos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados em organizações de direitos de reprodução poderão fazer cópias nos termos das licenças que lhes forem concedidas para este fim. Consulte o sítio www.ifrro.org para encontrar a organização de direitos de reprodução no seu país.

Relatório Global sobre os Salários 2018/19: O que está por trás da diferença salarial entre homens e mulheres

Bureau Internacional do Trabalho – Genebra: OIT, 2019

ISBN 978-92-2-031347-3 (web pdf)

salários / diferenças salariais / política salarial / igualdade de género / mulheres trabalhadoras / países desenvolvidos / países em desenvolvimento

13.07

Também disponível em chinês: ISBN 978-92-2-132016-6 (versão impressa), 978-92-2-132017-3 (web pdf); francês: ISBN 978-92-2-031350-3 (versão impressa), 978-92-2-031351-0 (web pdf); inglês 978-92-2-031346-6 (versão impressa), 978-92-2-031347-3 (web pdf) e espanhol: ISBN 978-92-2-132008-1 (versão impressa) 978-92-2-132009-8 (web pdf)

Catálogo da OIT nos Dados de Publicação

Esta edição só foi possível com o financiamento do Governo de Portugal através do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. A tradução deste Relatório contou com o apoio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com a prática seguida pelas Nações Unidas, e a apresentação do material nelas contido, não significam a expressão de qualquer juízo de valor por parte do *Bureau* Internacional do Trabalho em relação ao estatuto jurídico de qualquer país, zona ou território ou das suas autoridades, ou à delimitação das suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressas nos artigos assinados, nos estudos e noutros contributos, continua a ser exclusivamente dos seus autores, pelo que a sua publicação não constitui uma aprovação por parte do *Bureau* Internacional do Trabalho das opiniões expressas nos mesmos.

A referência a nomes de empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica a sua aprovação pelo *Bureau* Internacional do Trabalho e o facto de não se mencionar uma determinada empresa, produto ou processo comercial não constitui um sinal de desaprovação.

Podem ser obtidas informações sobre as publicações e os produtos digitais da OIT em: www.ilo.org/publns.

Ilustração da capa: © Panos pictures

Adaptação para a versão portuguesa e publicação eletrónica: Palmigráfica - Artes Gráficas

Prefácio

A diferença salarial entre homens e mulheres representa uma das maiores injustiças sociais dos dias de hoje, e apraz-me constatar que a erradicação desta injustiça ganhou um impulso significativo nos últimos tempos. No cerne destes esforços encontra-se a meta 8.5 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que apela, nomeadamente, ao salário igual para trabalho de igual valor no quadro da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, das Nações Unidas. Para reforçar a consecução da meta 8.5 dos ODS, a OIT, em conjunto com a ONU Mulheres e a OCDE, estabeleceu a Coligação Internacional para a Igualdade Salarial (EPIC), uma iniciativa que visa acelerar a eliminação da diferença salarial entre homens e mulheres no mundo. O sucesso dos nossos esforços é fundamental, uma vez que as desigualdades dentro e entre os países, incluindo as desigualdades salariais, continuam a constituir um obstáculo significativo à consecução de um futuro melhor e mais sustentável para todos.

O *Relatório Global sobre os Salários* da OIT deste ano – o sexto da sua série – fornece, por conseguinte, uma análise detalhada das desigualdades salariais entre homens e mulheres de forma a entender melhor esta diferença salarial enquanto desigualdade inaceitável no mundo do trabalho. O relatório dá continuidade à tradição das edições anteriores ao proporcionar dados comparativos e informações sobre as tendências mundiais e regionais mais recentes. Demonstra que o crescimento dos salários mundiais em 2017 não foi apenas inferior ao de 2016, mas caiu para o valor mais baixo desde 2008, permanecendo muito abaixo dos níveis observados antes da crise financeira mundial. Isto permanece como um enigma, dada a recente recuperação do crescimento económico e a redução gradual do desemprego nos principais países do mundo. Não obstante terem sido avançadas possíveis explicações para resolver este enigma - o lento crescimento da produtividade e a intensificação da concorrência global, entre outros - é agora amplamente reconhecido que o crescimento salarial lento se tornou um obstáculo à consecução do crescimento económico sustentável. É cada vez mais consensual que a melhoria dos salários, a redução das desigualdades de rendimento e a promoção das oportunidades de trabalho digno continuam a ser desafios que desempenham um papel central se pretendermos ser bem sucedidos na concretização da Agenda 2030 da ONU.

A segunda parte do relatório deste ano é dedicada à diferença salarial entre homens e mulheres. Muito foi escrito sobre este tema e um grande volume de investigação procura explicar as razões pelas quais os homens continuam a ser mais bem pagos do que as mulheres em todo o mundo. Então, porquê outro relatório? Em primeiro lugar, o presente relatório proporciona uma avaliação crítica das medidas padrão comumente utilizadas para estimar as diferenças salariais entre homens e mulheres. Essa avaliação conduz a uma proposta de uma forma nova, complementar e simples, de medir a diferença salarial entre homens e mulheres, que esperamos ser uma ferramenta útil para fins de formulação de políticas e para monitorizar a evolução da diferença salarial entre homens e mulheres. Deste modo, as estimativas na Parte II, que abrangem cerca de 70 países e sensivelmente 80 por cento dos trabalhadores por conta de outrem em todo o mundo, demonstram que, em média, as mulheres atualmente continuam a

auferir aproximadamente menos 20 por cento do que os homens. Em segundo lugar, o relatório analisa e desagrega as diferenças salariais entre homens e mulheres para se compreender melhor o que está por trás destes números. As evidências demonstram que, de facto, grande parte da diferença salarial entre homens e mulheres não pode ser explicada por nenhuma das características objetivas do mercado de trabalho que estão geralmente subjacentes à determinação dos salários. Nos países de rendimento elevado, por exemplo, quase todas as diferenças salariais entre homens e mulheres permanecem inexplicadas.

Então, quais podem ser os fatores subjacentes à diferença salarial entre homens e mulheres? O relatório mostra que a educação não é, na maioria dos países, a principal questão: as trabalhadoras por conta de outrem em todo o mundo têm os mesmos ou melhores níveis de educação do que os homens. Contudo, a segregação profissional e a polarização por sexo das atividades e setores económicos destacam-se como fatores determinantes. As mulheres continuam a estar sub-representadas nas categorias tradicionalmente ocupadas pelos homens e, dentro das mesmas categorias, as mulheres são consistentemente pagas abaixo dos homens, ainda que os níveis de educação das mulheres sejam tão bons ou melhores do que os dos homens que trabalham em profissões semelhantes. A polarização de género é também um importante fator: o relatório mostra que na Europa, por exemplo, o facto de se trabalhar numa empresa com uma mão-de-obra predominantemente feminina pode ocasionar uma penalização salarial de 14,7 por cento quando comparado com o trabalho numa empresa com atributos de produtividade semelhantes mas com uma diferente composição de género. Esta diferença de 14,7 por cento pode traduzir-se numa perda de cerca de 3500 € (aproximadamente 4000 dólares americanos) no salário anual dos trabalhadores dos setores feminizados. Por último, o relatório demonstra que a maternidade implica uma penalização salarial que pode persistir ao longo da vida profissional das mulheres enquanto a paternidade é persistentemente associada a um prémio salarial.

A Parte III do relatório sugere uma série de medidas políticas para alcançar a paridade salarial entre mulheres e homens. Tenho esperança de que, juntamente com as evidências empíricas apresentadas anteriormente no relatório, a Parte III possa proporcionar aos decisores políticos, parceiros sociais, académicos e principais partes interessadas uma valiosa fonte de informação para contribuir para a erradicação das desigualdades salariais em todo o mundo.



Guy Ryder
Diretor-geral da OIT

Índice

| | |
|----------------------|----|
| Prefácio | v |
| Agradecimentos | xi |

Parte I. Principais tendências salariais

| | |
|--|-----------|
| 1 Introdução | 1 |
| 2 Tendências salariais mundiais | 2 |
| 2.1 Tendências salariais | 2 |
| 2.2 O contexto mundial | 4 |
| 3 Tendências salariais regionais | 7 |
| 4 Índices salariais nos últimos dez anos | 11 |
| 5 Salários e produtividade em economias de rendimento elevado | 13 |
| 6 Desigualdade salarial | 16 |

Parte II. Medir as diferenças salariais entre homens e mulheres e entender o que está por trás

| | |
|--|-----------|
| 7 Introdução | 19 |
| 8 Medir a diferença salarial entre homens e mulheres | 21 |
| 8.1 A diferença salarial bruta entre homens e mulheres | 21 |
| 8.2 Ir mais além da diferença salarial bruta entre homens e mulheres | 28 |
| 8.3 Uma medida complementar: a diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores | 36 |
| 9 Quais são os fatores por trás da diferença salarial entre homens e mulheres? | 46 |
| 9.1 Estimar a diferença salarial entre homens e mulheres na distribuição salarial por hora | 46 |
| 9.2 Que parte da diferença salarial entre homens e mulheres pode ser explicada pelas diferenças nas características das mulheres e dos homens no mercado de trabalho? | 55 |
| 9.3 Entender o que está por trás da parte «inexplicada» da diferença salarial entre homens e mulheres: a subvalorização do trabalho das mulheres e a diferença salarial na maternidade | 68 |

Parte III. Que caminho seguir?

| | |
|--|-----------|
| 10 Medidas para um crescimento salarial sustentável | 87 |
| 11 Reduzir a diferença salarial entre homens e mulheres | 88 |
| 12 A necessidade de melhores dados | 89 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 13 | A necessidade de ir mais além das medidas simples em matéria de diferença salarial entre homens e mulheres | 90 |
| 14 | Explorar a diferença salarial entre homens e mulheres ao longo da distribuição salarial, e rever a eficácia das instituições do mercado de trabalho | 91 |
| 15 | Abordar a parte «explicada» da diferença salarial entre homens e mulheres: educação, polarização e segregação profissional | 93 |
| 16 | Abordar a parte «inexplicada» da diferença salarial entre homens e mulheres: a subvalorização do trabalho em profissões e empresas feminizadas e implementação da igualdade salarial | 95 |
| 17 | Reduzir a diferença salarial na maternidade | 97 |
| 18 | Momento de acelerar o progresso com vista a eliminar a diferença salarial entre homens e mulheres | 98 |

Anexo I

| | | |
|------------|---|------------|
| I | Tendências salariais mundiais: questões metodológicas | 101 |
| II | Crescimento salarial real e nominal por região e por país | 111 |
| III | Agrupamentos de países e territórios por região e nível de rendimento | 131 |
| IV | Cobertura da base de dados de Salários Globais | 135 |
| V | Fontes de dados nacionais | 137 |
| VI | Decomposição da diferença salarial entre homens e mulheres | 141 |
| VII | Nível de educação de homens e mulheres trabalhadores por conta de outrem por localização e classificação na distribuição salarial por hora | 147 |
| | Bibliografia | 155 |

Caixas

| | | |
|----|--|-----|
| 1 | Estatísticas salariais em África | 10 |
| 2 | Probabilidade versus funções de distribuição cumulativa: um exemplo ilustrativo | 29 |
| 3 | A diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores: um exemplo ilustrativo | 37 |
| 4 | Decomposição da diferença salarial entre homens e mulheres: uma explicação ilustrativa | 57 |
| 5 | Evidências empíricas da diferença salarial entre homens e mulheres a nível das empresas | 74 |
| 6 | A ferramenta suíça de igualdade salarial para pequenas empresas | 78 |
| 7 | A parentalidade nos dados - Uma palavra de aviso | 79 |
| A1 | O que são os salários? | 103 |

Figuras

| | | |
|----|--|----|
| 1 | Crescimento médio anual mundial dos salários reais, 2006-17 | 3 |
| 2 | Crescimento médio anual dos salários reais nos países do G20, 2006-17 | 3 |
| 3 | Aumento total nos salários médios reais dos países do G20, 1999-2017 | 4 |
| 4 | Crescimento económico médio anual, 2006-17 (PIB a preços constantes) | 5 |
| 5 | Inflação, 2006-17 (preços médios no consumidor) | 5 |
| 6 | Crescimento económico médio anual por região, 2015 e 2017 (PIB a preços constantes) | 7 |
| 7 | Inflação por região, 2015 e 2017 (preços médios no consumidor) | 7 |
| 8 | Crescimento médio anual dos salários reais por região, 2006-17 (variação percentual) | 8 |
| 9 | Índice médio dos salários reais dos países avançados do G20, 2008-17 | 11 |
| 10 | Índice médio dos salários reais dos países emergentes do G20, 2008-17 | 12 |
| 11 | Tendências dos salários reais médios e da produtividade do trabalho em países de rendimento elevado, 1999-2017 | 13 |
| 12 | Principais indicadores: Variação homóloga em países de rendimento elevado selecionados, 2007-17 | 14 |
| 13 | Estimativas do coeficiente de Gini sobre a desigualdade salarial em 64 países (salários horários) | 17 |
| 14 | Diferença salarial entre homens e mulheres utilizando salários horários | 24 |
| 15 | Diferença salarial entre homens e mulheres utilizando remunerações mensais | 25 |
| 16 | Diferenças salariais e a incidência do trabalho a tempo parcial entre as mulheres | 26 |
| 17 | Diferenças salariais e a incidência do trabalho a tempo parcial entre os homens | 27 |
| 18 | Estruturas salariais, economias selecionadas | 32 |
| 19 | Diferenças salariais entre homens e mulheres ponderadas por fatores utilizando salários horários | 39 |
| 20 | Diferenças salariais entre homens e mulheres ponderadas por fatores utilizando remunerações mensais | 40 |
| 21 | Diferenças salariais entre homens e mulheres ponderadas por fatores: emprego no setor privado versus emprego no setor público (salários médios horários) | 41 |

| | | |
|----|--|-----|
| 22 | Diferenças salariais entre homens e mulheres ponderadas por fatores: emprego a tempo completo versus emprego a tempo parcial (salários médios horários) . . | 42 |
| 23 | Comparar as diferenças salariais brutas entre homens e mulheres e as diferenças salariais entre homens e mulheres ponderadas por fatores utilizando salários horários em ambos os casos: classificação baseada em países classificados (dentro de cinco grupos) por diferença salarial bruta entre homens e mulheres . | 44 |
| 24 | Diferenças salariais entre homens e mulheres na distribuição salarial em países selecionados, anos mais recentes | 47 |
| 25 | Percentagem de mulheres e homens por centis superior e inferior e decis intervinientes na distribuição salarial por hora, países selecionados, anos mais recentes | 50 |
| 26 | Diferença salarial entre homens e mulheres nos primeiro e nono quantis na distribuição salarial por hora, anos mais recentes | 52 |
| 27 | Percentagem de mulheres e homens por centis inferior e superior da distribuição salarial por hora, países selecionados, anos mais recentes | 53 |
| 28 | Percentagem de mulheres e homens nos 2.º-10.º centis e nos 91.º-99.º centis da distribuição salarial por hora, anos mais recentes | 54 |
| 29 | Decomposição da diferença salarial entre homens e mulheres, isolando o efeito explicativo da educação, países selecionados, anos mais recentes | 60 |
| 30 | Média ponderada das três componentes da diferença salarial entre homens e mulheres apresentados na figura 29, últimos anos | 65 |
| 31 | Profissões, feminização, educação e diferença salarial entre homens e mulheres, países selecionados, últimos anos | 70 |
| 32 | Salários e profissões por grau de feminização | 73 |
| 33 | Salário horário por grau de feminização na Europa, 2014 | 75 |
| 34 | Salário horário por grau de feminização e por perfil salarial na Europa, 2014 . . | 77 |
| 35 | Idade, participação e diferença salarial entre homens e mulheres, países selecionados por grupo de rendimento, anos mais recentes | 82 |
| A1 | Percentagem de trabalhadores por conta de outrem no total do emprego, 1995-2017 | 102 |
| A2 | Crescimento dos salários reais, por região e país, 2008-17 | 120 |
| A3 | Nível de educação de homens e mulheres trabalhadores por conta de outrem por localização e classificação na distribuição salarial por hora (classificação a nível de educação) | 148 |

Tabelas

| | | |
|-----|---|-----|
| 8.1 | Informações sobre a diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores no Egito | 38 |
| 9.1 | Dotações, atributos e características do mercado de trabalho para a decomposição da diferença salarial entre homens e mulheres. | 56 |
| 9.2 | Diferenças entre a maternidade e a paternidade em países selecionados, últimos anos | 80 |
| A1 | Crescimento dos salários nominais e dos salários reais específicos dos países, 2013-17 | 111 |
| A2 | Agrupamentos de países e territórios por região | 131 |
| A3 | Agrupamentos de países e territórios por nível de rendimento. | 132 |
| A4 | Cobertura da base de dados de Salários Globais, 2017 (percentagem). | 135 |
| A5 | Cobertura da base de dados de Salários Globais, 2007-17 (percentagem) | 135 |

Agradecimentos

O relatório foi preparado pelos colaboradores da divisão de Mercados de Trabalho Inclusivos, Relações Laborais e Condições de Trabalho (INWORK) da OIT, com as contribuições de outros colegas em Genebra e escritórios locais, sob a responsabilidade de Philippe Marcadent, Chefe da INWORK. Patrick Belser, Rosalia Vazquez-Alvarez e Ding Xu foram os principais autores do relatório. Patrick Belser realizou a coordenação geral do relatório e redigiu a Parte III. Rosalia Vazquez-Alvarez redigiu as Partes I e II e coordenou a investigação sobre a diferença salarial entre homens e mulheres. Ding Xu realizou a análise de dados para a Parte I do relatório. Molka Abassi reuniu e analisou os dados para as Partes I e II e forneceu contributos para a Parte III do relatório. Muriel Esposito reviu as tendências legais e políticas mais recentes e forneceu contributos para a Parte III. Chris Edgar coordenou a edição, publicação e a revisão anónima pelos pares da integralidade do relatório. Gillian Somerscales editou a versão inicial do relatório.

Apresentamos um agradecimento especial a Manuela Tomei, Diretora do Departamento das Condições de Trabalho e Igualdade da OIT, que nos proporcionou sugestões e contribuições extremamente úteis. O nosso reconhecimento também a especialistas da OIT de diversas partes do mundo pelos seus comentários úteis, como Sevane Ananian (Cairo), Xavier Estupiñan (Nova Deli), Daniel Kostzer (Banguocoque), Andres Marinakis (Santiago de Chile), Mariko Ouchi (Budapeste) e Nicolas Studer (Moscovo). Queremos também reconhecer Claire Piper por nos ter proporcionado um excelente apoio administrativo.

Contribuições específicas

A Parte II do relatório é baseada em dados limpos e preparados por Silas Amo-Agyei, Nelly El-Mallakh, Deepti Goel, Anna Lukyanova, Roxana Maurizio, Hanan Nazier, Oksana Nezhyvenko, Neda Trifkovic, Gustavo Vázquez e Jayoung Yoon. A revisão técnica pelos pares da Parte II, realizada adicionalmente à revisão geral do relatório pelos pares, foi assumida por Silas Amo-Agyei. O nosso reconhecimento ao Professor Sune Karlsson (Escola de Negócios da Universidade de Örebro) pela nova revisão pelos pares de toda a metodologia da Parte I em 2017.

Agradecimentos especiais

Os nossos agradecimentos especiais vão para todos os institutos nacionais de estatística que deram apoio aos nossos esforços na recolha de dados. Gostaríamos também de agradecer a toda a equipa da OIT/SIALC (Sistema de Informação e Análise Laboral da América Latina e das Caraíbas) do Panamá, particularmente a Bolívar Pino, por nos ter proporcionado dados sobre salários na América Latina e nas Caraíbas. Os nossos agradecimentos especiais também para todos os que participaram nos dois *workshops* regionais organizados por Sevane Ananian com vista a melhorar a cobertura de dados salariais de países africanos no relatório. Estes *workshops* foram realizados no Cairo,

em dezembro de 2017, e em Abidjã, em abril de 2018. Particularmente, louvamos o apoio recebido do Departamento de Estatística da OIT, do Escritório Regional para a África da OIT (ROAF) e do Escritório Nacional da OIT para a Costa do Marfim, em Abidjã.

Gostaríamos também de agradecer aos seguintes elementos pelos seus valiosos contributos e comentários: Samia Archella, Maria Arteta, Janine Berg, Florence Bonnet, María José Chamorro, Jae-Hee Chang, Eric Charest, Najati Chosheh, Claire Hobden, Qun Huang, Martine Humblet, Montserrat Lopez, Jon Messenger, Yumi Nabeshima, Rafael Peels, Bimlesh Raj, John Ritchotte, Patricia Roa, Verena Schmidt, Annie Van Klaveren e Jose Luis Viveros Añorve, assim como aos membros do Comité Diretivo Interino do EPIC, particularmente a Patric Aeberhard, Sylvie Durrer, Rósa Guðrún Erlingsdóttir, Byeong Hee Kwon e Salma Nims, além dos funcionários da administração, representantes de empregadores e sindicatos de países membros e especialistas internacionais em género pelas suas contribuições para o enriquecimento da Parte III do relatório.

Os nossos particulares agradecimentos vão para os árbitros anónimos que fizeram a revisão pelos pares, assim como todos os revisores internos de diversos departamentos da OIT. O nosso agradecido reconhecimento a Nicole Fortin por partilhar material não publicado que ajudou os autores do relatório a realizar a decomposição constante da Parte II.

Sumário executivo

Parte I. Principais tendências salariais

Os salários a nível global registaram em 2017 o crescimento mais baixo desde 2008

O crescimento mundial dos salários em 2017 não foi apenas inferior ao de 2016, mas apresentou a taxa de crescimento mais baixa desde 2008, situando-se muito abaixo dos níveis obtidos antes da crise financeira mundial. O crescimento mundial dos salários em termos reais (isto é, ajustado de acordo com a inflação) diminuiu de 2,4 por cento em 2016 para apenas 1,8 por cento em 2017. Se a China, cuja dimensão populacional e o rápido crescimento salarial influenciam significativamente a média mundial, for excluída, o crescimento mundial dos salários em termos reais desacelera de 1,8 por cento em 2016 para 1,1 por cento em 2017.

O crescimento dos salários reais é calculado utilizando salários mensais brutos em vez das taxas de salário horário, cuja disponibilidade é menos frequente, mas as flutuações refletem tanto os salários horários como o número médio de horas trabalhadas.

Crescimento salarial lento nos países de rendimento elevado apesar da recuperação económica e da diminuição do desemprego

Nos países avançados do G20, o crescimento dos salários reais diminuiu de 1,7 por cento em 2015 para 0,9 por cento em 2016 e 0,4 por cento em 2017. Na Europa (excluindo a Europa de Leste), o crescimento dos salários reais desacelerou de 1,6 por cento em 2015 para 1,3 por cento em 2016, e diminuiu ainda mais para cerca de zero em 2017, devido a um crescimento salarial mais baixo em países onde se incluem a França e a Alemanha, e à diminuição dos salários reais em Itália e Espanha. Na Europa de Leste, pelo contrário, o crescimento dos salários reais recuperou da sua diminuição de 4,9 por cento em 2015 e continuou a aumentar a partir de então, passando a taxa de crescimento de 2,8 por cento em 2016 para 5,0 por cento em 2017. O crescimento dos salários reais nos Estados Unidos desacelerou de 2,2 por cento em 2015 para 0,7 por cento em 2016 e 2017.

Dada a recuperação do crescimento do PIB e a redução gradual das taxas de desemprego em diversos países, o crescimento salarial lento em países de rendimento elevado em 2017 constitui de certa forma um enigma e tem sido objeto de intensos debates. Entre as possíveis explicações encontra-se o crescimento lento da produtividade, a intensificação da concorrência global, a diminuição do poder de negociação dos trabalhadores, a incapacidade de as estatísticas de desemprego captarem adequadamente a subutilização do trabalho, assim como a incerteza associada às perspetivas económicas que pode ter desencorajado as empresas a aumentar os salários.¹

Face a este baixo crescimento dos salários, não será talvez muito surpreendente que a aceleração do crescimento económico nos países de rendimento elevado em

1. Ver, por exemplo, OCDE, 2018; FMI, 2017.

2017 tenha sido sobretudo impulsionada por maior investimento e não tanto pelo consumo privado.

Crescimento mais sólido dos salários nos países de rendimento baixo e médio, com grandes oscilações entre países e entre regiões

Nos países emergentes e em desenvolvimento do G20, o crescimento dos salários reais tem flutuado nos últimos anos, aumentando de 2,9 por cento em 2015 para 4,9 por cento em 2016, para depois regressar ao patamar de 4,3 por cento em 2017.

Os trabalhadores da Ásia e do Pacífico têm beneficiado do crescimento salarial real mais elevado do conjunto das regiões no período de 2006 a 2017. Não obstante, inclusivamente nesta região, o crescimento salarial em 2017 foi menor do que em 2016, desacelerando de 4,8 por cento em 2016 para 3,5 por cento em 2017. O crescimento dos salários também diminuiu na Ásia Central e Ocidental, de 3,0 por cento em 2016 para 0,5 por cento em 2017. Na América Latina e nas Caraíbas, o crescimento dos salários reais em 2017 aumentou ligeiramente em comparação com 2016, mas mantém-se relativamente baixo ao situar-se abaixo de 1 por cento. Em África, onde um número significativo de países recolheu pela primeira vez dados sobre os salários, os salários reais parecem ter diminuído, de uma forma geral, 3,0 por cento em 2017. Isto deve-se sobretudo às tendências negativas dos salários registadas no Egito e na Nigéria, dois países grandes que exercem uma importante influência na média regional ponderada. Se estes dois países forem retirados da amostra, estima-se que os salários reais em África tenham tido um aumento mais modesto, de 1,3 por cento em 2017.

Tomando uma perspetiva a mais longo prazo, os salários reais nos países emergentes e em desenvolvimento do G20 quase triplicaram entre 1999 e 2017, enquanto nos países avançados do G20 o aumento foi muito mais baixo, um total de 9 por cento. Porém, em muitos países de rendimento baixo e médio, os salários médios continuam a ser baixos e insuficientes para cobrir adequadamente as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias.

O crescimento salarial regista um atraso em relação ao crescimento da produtividade nos países de rendimento elevado

Considerando as tendências dos salários médios e da produtividade do trabalho no período entre 1999 e 2017 em 52 países de rendimento elevado, o relatório conclui que, em média, a produtividade do trabalho aumentou mais rapidamente (17 por cento, no total) do que os salários reais (13 por cento), ainda que a diferença entre ambas as tendências se tenha reduzido entre 2015 e 2017. Em termos gerais, a dissociação entre salários e produtividade do trabalho explica por que razão, em muitos países, a percentagem dos rendimentos do trabalho (a percentagem das remunerações no PIB) continua a ser substancialmente inferior aos valores registados nos primeiros anos da década de noventa.

Maior desigualdade salarial nos países de baixo rendimento

A partir de dados sobre salários obtidos através de inquéritos realizados em 64 países que, em conjunto, refletem a distribuição salarial de aproximadamente 75 por cento dos trabalhadores por conta de outrem de todo o mundo, o relatório conclui que os países com os níveis mais baixos de desigualdade salarial se encontram no grupo de países

de rendimento elevado, enquanto os níveis mais elevados de desigualdade salarial se registam no grupo de países de rendimento baixo e médio. Entre os países de rendimento elevado, a desigualdade salarial mais baixa regista-se na Suécia e a mais alta no Chile. Entre os países de rendimento baixo e médio, a África do Sul e a Namíbia contam com a desigualdade mais elevada, enquanto a Arménia e a Mongólia registam a mais baixa.

Parte II. Medir as diferenças salariais entre homens e mulheres e entender o que lhes está subjacente

Medir a diferença salarial entre homens e mulheres

A diferença salarial bruta entre homens e mulheres

A Parte II do relatório apresenta uma análise global da diferença salarial entre homens e mulheres. A meta 8.5 dos ODS, que estabelece «até 2030, alcançar [...] remuneração igual para trabalho de igual valor», propõe, como principal indicador, comparar o «ganho médio horário das trabalhadoras e dos trabalhadores por conta de outrem» (indicador 8.5.1).

Ao utilizar os salários médios (média) horários para estimar a diferença salarial entre homens e mulheres, como sugerido pelo indicador 8.5.1 dos ODS, o relatório conclui que - com base em dados de 73 países que abrangem cerca de 80 por cento dos trabalhadores por conta de outrem do mundo - a diferença salarial entre homens e mulheres (ponderada) a nível global se situa em cerca de 16 por cento. Contudo, há grandes variações entre os países, sendo que a diferença salarial média horária entre homens e mulheres varia de 34 por cento no Paquistão a -10,3 por cento nas Filipinas (o que significa que neste país as mulheres ganham em média mais 10,3 por cento do que os homens).

Não obstante, há diferentes formas possíveis de medir as diferenças salariais brutas entre homens e mulheres. As duas medidas mais comumente utilizadas são «a diferença salarial média entre homens e mulheres» (como no cálculo acima) e a «diferença salarial mediana entre homens e mulheres», que compara o valor central da distribuição salarial das mulheres com o valor central da distribuição salarial dos homens. Observam-se ainda mais diferenças quando se fazem comparações utilizando salários mensais em vez de salários horários. Ao utilizar estas quatro combinações diferentes (média/mediana e salário horário/mensal), o relatório conclui que as estimativas globais ponderadas oscilam entre 16 por cento e 22 por cento, dependendo da medida utilizada. A diferença salarial de 22 por cento é obtida quando se utiliza a mediana dos salários mensais.

Uma medida complementar: a diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores

O relatório conclui que na maioria dos países, mas sobretudo naqueles onde a participação das mulheres no emprego por conta de outrem é baixa, as mulheres tendem a apresentar características distintas das dos homens e a agrupar-se em torno de determinados salários horários. Numa distribuição salarial caracterizada por tais irregularidades, as estimativas da diferença salarial entre homens e mulheres baseadas num único número, a «média» ou a «mediana», podem ser difíceis de interpretar e podem proporcionar informações com uma utilidade limitada para os decisores políticos, uma vez que se encontram completamente determinadas e distorcidas por estes agrupamentos.

Assim, este relatório propõe uma metodologia para gerar estimativas complementares sobre a diferença salarial entre homens e mulheres que suprimem alguns dos principais «efeitos de composição» derivados da existência destes agrupamentos (por exemplo, quando as mulheres tendem a agrupar-se no setor público ou em empregos que exigem elevados níveis de educação). Essencialmente, esta metodologia agrupa trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem em subgrupos mais homogêneos e calcula então a diferença salarial entre homens e mulheres em cada um dos subgrupos. Seguidamente, a metodologia calcula uma média ponderada de todas as diferenças salariais entre homens e mulheres estimadas para cada um dos subgrupos, com ponderações que refletem a dimensão de cada subgrupo no total dos trabalhadores por conta de outrem. Com esta metodologia, a diferença salarial média horária, entre homens e mulheres, passa a ser positiva em todos os países exceto em dois e a diferença salarial horária média entre homens e mulheres a nível global, aumenta de cerca de 16 para 19 por cento.

Quais são os fatores por trás da diferença salarial entre homens e mulheres?

Estimar a diferença salarial entre homens e mulheres na distribuição salarial por hora

O relatório estima a diferença salarial por hora entre homens e mulheres em diferentes pontos da distribuição salarial. Entre os países de rendimento elevado, é marcante o aumento da diferença salarial entre homens e mulheres à medida que nos aproximamos dos níveis superiores da distribuição salarial. Nos países de rendimento baixo e médio, pelo contrário, a diferença salarial entre homens e mulheres é maior na parte inferior da distribuição salarial - justamente onde as mulheres estão proporcionalmente sobrerrepresentadas. Contudo, observa-se um padrão comum nos mercados de trabalho de todo o mundo: à medida que passamos dos salários horários mais baixos para os mais altos, a proporção de mulheres diminui, e em alguns casos de forma pronunciada.

Que parte da diferença salarial entre homens e mulheres pode ser “explicada” pelas diferenças nos atributos e características das mulheres e dos homens?

Os homens são mais bem pagos do que as mulheres porque têm um nível de educação mais alto ou porque têm outras características ou atributos observáveis associados a uma maior produtividade laboral? O relatório utiliza métodos pioneiros de Fortin, Lemieux e Firpo (2011) para decompor a diferença salarial entre homens e mulheres (nas diferentes partes da distribuição, assim como na sua totalidade) numa componente que pode ser «explicada» pelas diferenças nos atributos dos homens e das mulheres no mercado de trabalho - e aqui o relatório destaca o papel particular desempenhado pela educação - e uma componente «inexplicada» por estas características. Como «atributos do mercado de trabalho», referimo-nos às chamadas características do capital humano (habitualmente a idade, a experiência e a educação); as características que definem os empregos detidos pelas pessoas (por exemplo, a categoria profissional ou as horas de trabalho) e as características que descrevem o local de trabalho onde a produção se desenvolve (setor de atividade, localização geográfica, etc.).

Ainda que se observem grandes variações entre os países, o relatório conclui que, em média, a educação e os outros atributos do mercado de trabalho explicam

relativamente pouco a magnitude da diferença salarial entre homens e mulheres nos diferentes pontos da distribuição salarial. A parte inexplicada da diferença salarial entre homens e mulheres predomina, de uma forma geral, em quase todos os países, independentemente do grupo de rendimento.

Nos países de rendimento elevado, a educação contribui, em média, menos de 1 ponto percentual para a diferença salarial entre homens e mulheres, ainda que contribua muito mais nalguns países, considerados individualmente. Esta conclusão geral não é surpreendente, uma vez que nos países de rendimento elevado o nível de educação das mulheres com um emprego por conta de outrem é, em muitos casos, superior ao dos homens. O nível de educação mais baixo não é, por conseguinte, uma explicação para a diferença salarial entre homens e mulheres. O que provavelmente surpreende mais é o facto de o baixo nível de educação não ser também um fator tão destacado na explicação da diferença salarial entre homens e mulheres na maioria dos países de rendimento baixo e médio, ainda que as mulheres tenham geralmente um nível de educação mais baixo do que os homens em muitos destes países. Porém, na prática, uma larga percentagem de mulheres com níveis de educação baixos ficam fora do mercado de trabalho ou participam neste como trabalhadoras por conta própria em vez de trabalharem por conta de outrem. De facto, as mulheres em situação de trabalho por conta de outrem tendem a ter um nível de educação mais elevado do que os homens dentro de grupos profissionais semelhantes.

Entender o que está por trás da parte «inexplicada» da diferença salarial entre homens e mulheres: a subvalorização do trabalho das mulheres e a diferença salarial na maternidade

O que está por trás da parte “inexplicada” da diferença salarial entre homens e mulheres? Parte da resposta está relacionada com o salário mais baixo das mulheres por trabalho de igual valor. Oferecendo alguma perspetiva sobre esta questão, embora não a resposta na sua totalidade, o relatório analisa categorias profissionais e mostra que, em muitos países, as mulheres têm um nível de educação superior ao dos homens que ocupam as mesmas categorias profissionais, ainda que recebam salários inferiores. Esta realidade ilustra o facto de que as mulheres tendem a obter um retorno salarial mais baixo do seu nível de educação do que os homens, ainda que se encontrem na mesma categoria profissional.

Outra parte da resposta está relacionada com a subvalorização do trabalho das mulheres em profissões e empresas altamente feminizadas. O relatório demonstra que, numa seleção de países, os salários das mulheres e dos homens com um nível de educação idêntico tendem a ser inferiores nas profissões altamente feminizadas do que nas outras profissões. Uma análise mais aprofundada, realizada com dados europeus do Inquérito Europeu sobre a Estrutura dos Ganhos (SES), também demonstra que os salários tendem a ser mais baixos nas empresas que estão altamente feminizadas do que nas empresas que são semelhantes em termos de número de trabalhadores por conta de outrem, setor de atividade, propriedade e tipo de acordo coletivo de trabalho (com determinação de salários).

Por último, o relatório também analisa a «diferença salarial na maternidade», definida como a diferença salarial entre mães e mulheres que não são mães - e a “diferença salarial na paternidade” – definida como a diferença salarial entre pais e homens que não são pais. O relatório estima que a diferença salarial da maternidade oscila

entre 1 por cento ou menos no Canadá, na Mongólia e na África do Sul, e 30 por cento na Turquia. O facto de as mães auferirem salários mais baixos pode estar relacionado com uma série de fatores, incluindo interrupções na carreira ou redução do horário de trabalho, trabalharem em empregos mais favoráveis à família que têm associado uma remuneração mais baixa; ou devido a decisões estereotipadas, ao nível da empresa, no âmbito da contratação e da promoção, que penalizam as carreiras das mães.

Parte III. Que caminho seguir?

O que pode ser feito para reduzir progressivamente as diferenças salariais entre homens e mulheres em todo o mundo? Ainda que exista uma ampla gama de políticas e medidas que podem ser tomadas para reduzir estas diferenças, a resposta a esta pergunta será inevitavelmente específica para cada país, uma vez que os fatores que impulsionam e explicam as diferenças salariais variam de país para país e em diferentes partes da distribuição.

Melhores dados

Para começar, o relatório salienta a importância de dados de qualidade e destaca a necessidade, em muitos países, de melhores dados sobre a distribuição salarial. Os países de rendimento baixo e médio, em particular, têm estatísticas muito limitadas sobre os salários médios das mulheres e dos homens. Uma opção viável seria rever e modificar os inquéritos existentes introduzindo, por exemplo, módulos relacionados especificamente com as diferenças salariais entre homens e mulheres nos inquéritos transversais. Nos países dotados de mais recursos, os dados em painel podem, em certa medida, resolver algumas questões relacionadas com a interpretação dos eventos do ciclo de vida.

A necessidade de ir para além das medidas simples em matéria da diferença salarial entre homens e mulheres

O relatório também recomenda ir para além da utilização de medidas sumárias de forma a analisar mais detalhadamente as respetivas estruturas salariais dos homens e das mulheres, estudar as diferenças salariais entre homens e mulheres em subgrupos mais homogéneos de trabalhadores por conta de outrem e calcular as diferenças salariais entre homens e mulheres ponderadas por fatores que controlam alguns dos principais efeitos de composição. Isto é especialmente útil quando a participação das mulheres na população ativa é baixa e quando estas se agrupam em setores ou profissões específicas.

Averiguar onde, na distribuição salarial, a diferença salarial entre homens e mulheres é maior e avaliar a eficácia das instituições do mercado de trabalho existentes

Uma pergunta importante é se a diferença salarial entre homens e mulheres num determinado país é sobretudo impulsionada pelas diferenças salariais na parte inferior, intermédia ou superior da distribuição salarial. Esta questão tem implicações importantes a nível das políticas. Assim, por exemplo, enquanto um salário mínimo bem concebido com uma cobertura legal ampla pode reduzir a diferença salarial entre homens e mulheres nos níveis salariais inferiores, as convenções coletivas que

abrangem grupos de trabalhadores vulneráveis e incluem disposições sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres ou transparência salarial podem ter o mesmo efeito em partes superiores da distribuição salarial. Por último, as políticas e as medidas que promovem uma maior representação das mulheres em posições de nível elevado e altamente remuneradas podem ter um efeito positivo nas partes superiores. As medidas que promovem a formalização da economia informal também podem beneficiar em grande medida as mulheres, incluindo-as no quadro da proteção legal e efetiva e empoderando-as para defenderem melhor os seus interesses.

Abordar a parte «explicada» da diferença salarial entre homens e mulheres incluindo através da educação, da mudança de estereótipos e do combate aos preconceitos dos empregadores nas decisões relacionadas com a contratação e promoção

A análise de decomposição utilizada no relatório mostra que uma parte da diferença salarial entre homens e mulheres pode ser explicada pelas diferenças nos atributos das mulheres e dos homens no mercado de trabalho, incluindo os seus níveis de educação, assim como o facto de que as mulheres tendem a trabalhar nas profissões ou setores que pagam menos. A importância destes fatores varia de país para país. Quando as mulheres que trabalham por conta de outrem têm níveis de educação inferiores aos dos homens, a adoção de políticas educativas que visam aumentar as taxas de ingresso das raparigas pode contribuir para a redução da diferença salarial entre homens e mulheres no futuro. Reduzir a polarização e a segregação profissional pode exigir uma mudança nas perceções e estereótipos, por exemplo, para atrair mais mulheres para as áreas de ciências, tecnologia, engenharia e matemática, que oferecem oportunidades de emprego mais bem remunerado, ou para combater os preconceitos dos empregadores nas decisões de contratação e/ou promoção.

Abordar a parte «não explicada» da diferença salarial entre homens e mulheres

O relatório conclui que, em muitos países, a maior parte da diferença salarial entre homens e mulheres não é explicada pelas diferenças nos atributos e características das mulheres e dos homens. Assim, um número cada vez maior de países está a centrar a sua atenção na legislação nacional que proíbe a discriminação salarial contra as mulheres, assim como nas medidas que promovem a igualdade de remuneração entre mulheres e homens. Contudo, há um longo caminho a percorrer. Ainda que 40 por cento dos países tenha adotado o princípio de «salário igual para trabalho de igual valor», os restantes países centram-se no princípio mais limitado de «salário igual para trabalho igual». Adicionalmente, alguns países tomaram medidas de promoção da transparência salarial com o objetivo de expor as diferenças salariais entre mulheres e homens, exigindo que as empresas (habitualmente, as grandes), divulguem as remunerações dos seus trabalhadores. Nos últimos anos, uma série de países adotou leis proativas sobre igualdade salarial que exigem que os empregadores examinem regularmente as suas práticas remuneratórias, avaliem as diferenças salariais entre homens e mulheres e adotem medidas para eliminar a parte da diferença resultante da discriminação salarial.

Os países também devem analisar possíveis formas de abordar a subvalorização do trabalho das mulheres nas profissões e setores altamente feminizados, através, por exemplo, do aumento dos salários nestas profissões e setores. A eliminação deste

enviesamento não é apenas uma maneira de reduzir diretamente a diferença salarial entre homens e mulheres, é também uma condição para reduzir a segregação profissional, atraindo, por exemplo, mais homens para os setores da educação e saúde.

O que pode ser feito para reduzir a diferença salarial na maternidade? Em muitos casos, uma partilha mais equitativa das obrigações familiares entre homens e mulheres, assim como a existência de serviços de apoio adequados, nomeadamente, ao nível dos cuidados a crianças e a idosos, faria com que, em muitos casos, as mulheres optassem por diferentes escolhas profissionais. Políticas empresariais adequadas para a adoção de horários flexíveis poderiam também ajudar. A falta de programas de apoio ao regresso das mulheres ao trabalho depois do parto também contribui para a penalização salarial que estas enfrentam quando retomam o trabalho após um período prolongado de ausência do mercado de trabalho.

Momento de acelerar o progresso na eliminação da diferença salarial entre homens e mulheres

A sensibilização e o compromisso no que se refere à igualdade entre homens e mulheres no trabalho, assim como na sociedade, nunca esteve tão presente nos debates públicos nacionais e internacionais. O ODS 8 das Nações Unidas estabelece a meta de «alcançar o pleno emprego, emprego produtivo e o trabalho digno para todas as mulheres e homens, incluindo os jovens e as pessoas com deficiência, e salário igual para trabalho de igual valor» em 2030. Para apoiar este objetivo, a Coligação Internacional para a Igualdade de Salários (EPIC), lançada em setembro de 2017 como iniciativa de diversas partes interessadas que incluem a OIT, a ONU Mulheres e a OCDE, visa alcançar a igualdade de remuneração entre mulheres e homens. É de destacar que, a nível internacional, se observa uma forte dinâmica a favor de uma ação concreta e coordenada para abordar a desigualdade de género.

Não obstante, na prática, os progressos na redução das diferenças salariais entre homens e mulheres tem sido demasiado lentos. É necessária uma ação mais forte e determinada. Para além das medidas específicas analisadas anteriormente, apresentamos algumas considerações mais genéricas. Em primeiro lugar, para acelerar os progressos será necessário tanto compromisso político como transformação social. Apesar das políticas públicas, para reforçar a educação e a proteção laboral e social, assim como para melhorar a infraestrutura social, serem necessárias para eliminar a diferença salarial entre homens e mulheres, a sua eficácia depende, pelo menos em parte, da introdução de mudanças nas normas sociais e nos estereótipos de género. Em segundo lugar, são necessárias abordagens integradas e transversais à igualdade de género para combater a diferença salarial entre homens e mulheres. De facto, estas diferenças não estão apenas arraigadas em estereótipos muito enraizados, mas representam também um indicador sumário que capta as muitas desvantagens que as raparigas e as mulheres enfrentam tanto dentro como fora do mercado de trabalho. Por conseguinte, medidas para reduzir ou eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres devem ser integradas numa política mais ampla e compreensiva em matéria de igualdade de género. Em terceiro lugar, salientamos uma vez mais que uma combinação adequada de políticas em qualquer contexto nacional dependerá das circunstâncias particulares do país em questão, pelo que é necessário realizar um trabalho analítico sólido de forma a identificar, nos diferentes contextos nacionais, os principais fatores explicativos e, consequentemente, as soluções mais eficazes.

1 Introdução

O *Relatório Global sobre os Salários* deste ano surge num contexto de crescimento lento dos salários médios nas economias desenvolvidas. Em alguns países, este crescimento ocorreu em circunstâncias de crescimento económico relativamente lento, enquanto noutros países ocorreu apesar da acelerada recuperação económica e da redução das taxas de desemprego. Em relação a estes últimos países, há diversas explicações possíveis para o menor crescimento dos salários, desde o crescimento lento da produtividade até à intensificação da concorrência global, a diminuição do poder de negociação dos trabalhadores, a incapacidade das estatísticas de desemprego captarem adequadamente a o nível de subutilização do trabalho e a incerteza associada às perspetivas económicas que pode ter desencorajado as empresas a aumentar os salários¹

Nas economias de rendimento baixo e médio, o crescimento dos salários médios tem sido, de uma forma geral, mais sólido mas muito diverso entre os países e as regiões. Enquanto os salários aumentaram rapidamente durante a última década, em alguns países, particularmente na China, em muitos outros países os salários médios mantêm-se baixos e insuficientes para cobrir adequadamente as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias. Em geral, nas economias de rendimento baixo e médio, estima-se que 50 por cento de todos os trabalhadores por conta de outrem continuam a trabalhar na economia informal - no setor informal, ou enquanto trabalhadores informais no setor formal (OIT, 2018a).

A Parte I do *Relatório Global sobre os Salários* deste ano fornece evidências destas tendências salariais apresentando os movimentos mais recentes dos salários mundiais e regionais e debatendo o contexto económico nos quais estes ocorrem, com especial ênfase nas tendências do crescimento económico e da inflação. Em antecipação ao relatório deste ano, foi feito um esforço especial para aumentar a representação dos países africanos na análise das tendências salariais: isto reflete-se no número substancialmente mais elevado de países africanos relativamente aos quais foi possível incluir dados sobre salários no presente relatório. O relatório debate algumas tendências a nível nacional e analisa ainda até que ponto as tendências salariais mais recentes nas economias desenvolvidas podem ser explicadas - ou não - pelas mudanças na produtividade do trabalho.

1. Consultar também OCDE, 2018; FMI, 2017 sobre o crescimento salarial lento nas economias avançadas.

2 Tendências salariais mundiais

2.1 Tendências salariais

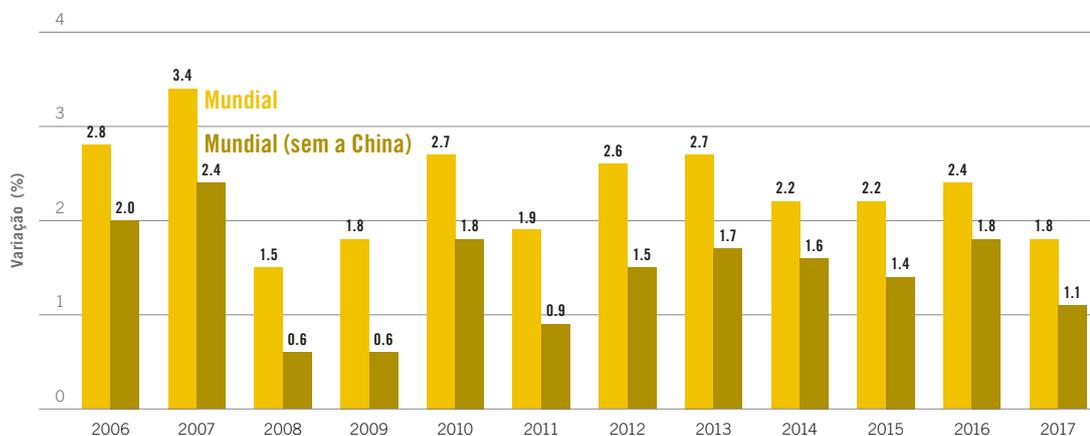
De acordo com as estimativas da OIT, a taxa de atividade média mundial é de cerca de 62 por cento, com aproximadamente 3,3 mil milhões de pessoas empregadas. Do conjunto da população empregada, cerca de 54 por cento, isto é, 1,8 mil milhões, são trabalhadores por conta de outrem, o que representa um aumento de aproximadamente 760 milhões de trabalhadores por conta de outrem em comparação com a situação existente há 25 anos (ILOSTAT; OIT, 2017). Para a maioria destes trabalhadores, os salários representam uma proporção significativa do rendimento total do agregado familiar. Em média, o peso relativo dos salários no rendimento total dos agregados familiares, que incluem pelo menos um membro em idade ativa, varia entre 40 por cento, em alguns países de rendimento baixo e médio, e 60 a 80 por cento em economias de rendimento elevado (OIT, 2016a). Nesse sentido, a análise mundial e regional do crescimento salarial é fundamental para entender o crescimento dos rendimentos e dos níveis de vida em todo o mundo.

De que forma os salários reais médios mudaram nos últimos anos? A Figura 1 apresenta o crescimento estimado global dos salários reais, com e sem a China, entre 2006 e 2017, com base em dados de 136 economias. O crescimento dos salários reais é calculado utilizando salários mensais brutos em vez das taxas de salário horário, cuja disponibilidade é menos frequente, mas as flutuações refletem tanto os salários horários como o número médio de horas trabalhadas. Os salários reais correspondem aos salários nominais deflacionados por um índice relevante de preços, geralmente o índice de preços no consumidor (IPC). As estimativas mundiais e regionais são baseadas na média ponderada que tem em consideração o número total de trabalhadores por conta de outrem nos respetivos países, os níveis e o crescimento salarial. A metodologia completa e as definições de salários são fornecidas no Anexo I, com dados específicos por país disponibilizadas no Anexo II. A exclusão da China, cuja dimensão da população e rápido crescimento dos salários influencia significativamente a média global, fornece uma estimativa que capta melhor o que sucede noutros países.

Deduz-se da figura 1 que o crescimento mundial dos salários reais em 2017 não foi apenas inferior ao de 2016, mas caiu para a taxa de crescimento mais baixa desde 2008, permanecendo muito abaixo dos níveis obtidos em 2006 ou 2007, antes da crise financeira mundial. A desaceleração do crescimento salarial entre 2016 e 2017 é observável em ambas as séries, com e sem a China. A mesma desaceleração também pode ser observada na estimativa, apresentada na figura 2, relativa ao crescimento dos salários reais nos países do G20, que representam cerca de 60 por cento dos trabalhadores por conta de outrem do mundo e juntos produzem cerca de três quartos do PIB mundial. Embora o crescimento dos salários do G20 seja um pouco mais elevado do que o crescimento dos salários mundiais, ambas as estimativas diminuíram substancialmente entre 2016 e 2017. A figura 2 também apresenta estimativas separadas do crescimento salarial nas economias avançadas e emergentes do G20², demonstrando que, ao longo de todo o período, os salários reais aumentaram mais rapidamente nos países emergentes do G20 do que

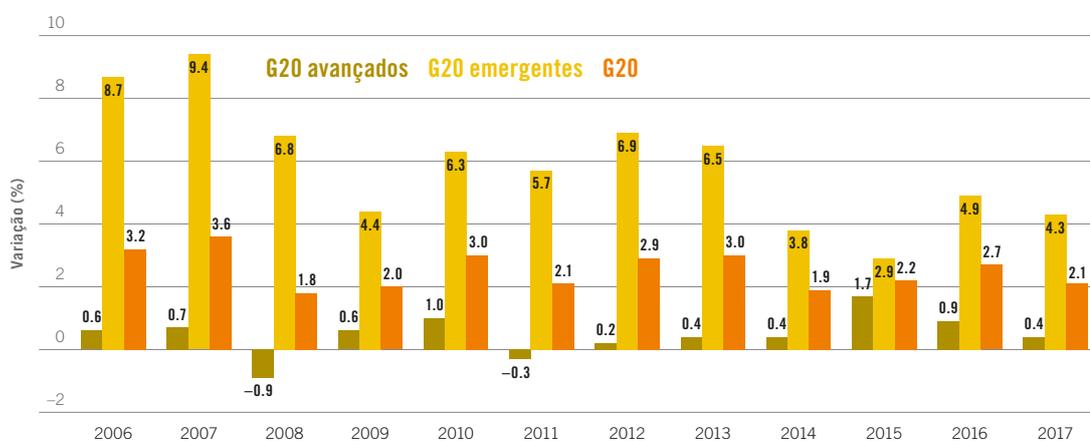
2. A divisão dos países do G20 em «G20 avançado» e «G20 emergente» é baseada em agrupamentos do FMI, nos quais o «G20 avançado» exclui o agregado da União Europeia.

Figura 1 Crescimento médio anual mundial dos salários reais, 2006-17



Nota: os números de 2017 são estimativas preliminares, uma vez que as estimativas nacionais ainda não estão disponíveis para todos os países.
 Fonte: Estimativas da OIT baseadas em fontes nacionais oficiais registradas no ILOSTAT e na Base de Dados de Salários Globais da OIT. O conjunto completo de dados está disponível na Base de Dados de Salários Globais da OIT e pode ser descarregado gratuitamente (ver: www.ilo.org/ilostat).

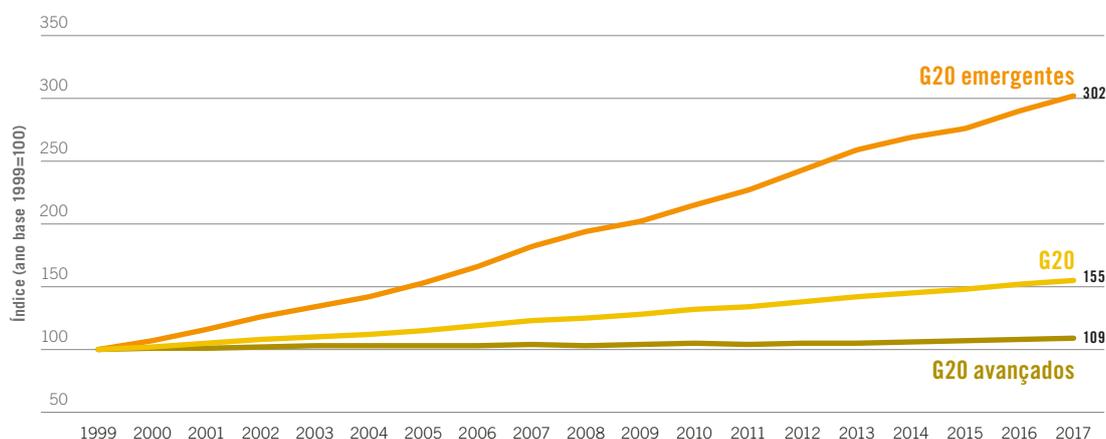
Figura 2 Crescimento médio anual dos salários reais nos países do G20, 2006-17



Nota: os números de 2017 são estimativas preliminares, uma vez que as estimativas nacionais ainda não estão disponíveis para todos os países.
 Fonte: Estimativas da OIT baseadas em fontes nacionais oficiais registradas no ILOSTAT e na Base de Dados de Salários Globais da OIT. O conjunto completo de dados está disponível na Base de Dados de Salários Globais da OIT e pode ser descarregado gratuitamente (ver: www.ilo.org/ilostat).

nos países avançados do G20. Novamente, contudo, o crescimento salarial em 2017 foi mais lento do que em 2016, tanto nas economias desenvolvidas como nas emergentes.

A figura 3 mostra que, de acordo com as nossas estimativas, os salários médios no G20 aumentaram um total de cerca de 55 por cento entre 1999 e 2017. Este número, porém, esconde grandes diferenças entre as economias emergentes do G20, onde os salários médios triplicaram, e as economias avançadas do G20, onde o salário médio real aumentou apenas 9 por cento. Apesar do crescimento salarial mais rápido, o nível dos salários médios nas economias emergentes permanece substancialmente mais baixo do que nas economias avançadas do G20. A conversão de todos os salários médios

Figura 3 Aumento total nos salários médios reais dos países do G20, 1999–2017

Nota: os números de 2017 são estimativas preliminares, uma vez que as estimativas nacionais ainda não estão disponíveis para todos os países.

Fonte: Estimativas da OIT baseadas em fontes nacionais oficiais registadas no ILOSTAT e na Base de Dados de Salários Globais da OIT (Ver: www.ilo.org/ilostat).

dos países do G20 em dólares norte-americanos utilizando as paridades de poder de compra (PPC) conduz a um salário médio de cerca de 3250 dólares americanos por mês nas economias avançadas e cerca de 1550 dólares americanos por mês nas economias emergentes.³

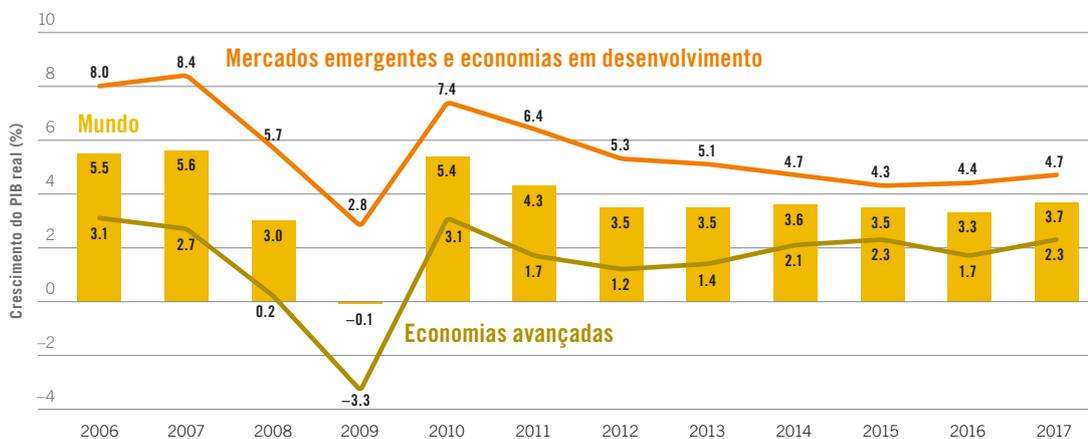
2.2 O contexto mundial

A desaceleração do crescimento salarial em 2017 ocorreu não obstante um crescimento económico mais elevado. A figura 4 mostra que o crescimento económico mundial recuperou em 2017 e prevê-se que aumente ainda mais em 2018.⁴ Como se pode verificar, o crescimento económico acelerou nas economias avançadas, assim como nos mercados emergentes e nas economias em desenvolvimento. Nas economias avançadas, esta aceleração foi impulsionada sobretudo por um maior nível de investimento, que permanecia fraco desde a crise financeira mundial de 2008-09, tendo sido ainda ajudada por um crescimento mais forte das exportações. Por outro lado, o consumo privado nas economias avançadas não contribuiu significativamente para o crescimento real do PIB no período de 2016-2017, o que talvez não seja muito surpreendente à luz do baixo crescimento salarial documentado nas figuras 1 e 2. Nos mercados emergentes e nas economias em desenvolvimento, o crescimento mais rápido foi impulsionado tanto pelo aumento do investimento em capital fixo como pela aceleração do consumo privado.

3. O fator de conversão PPC é o número de unidades da moeda de um país necessárias para comprar as mesmas quantidades de bens e serviços no mercado interno que 1 dólar americano compraria nos Estados Unidos. Este fator de conversão aplica-se ao consumo privado (isto é, à despesa de consumo final dos agregados familiares). Para a maioria das economias, os valores da PPC são extrapolados das estimativas do indicador de referência do Programa de Comparação Internacional (ICP) de 2011 ou imputados utilizando um modelo estatístico baseado no ICP de 2011. Para 47 países de rendimento elevado e médio alto, os fatores de conversão são fornecidos pelo Eurostat e pela OCDE.

4. Este parágrafo é baseado no FMI, 2017 e 2018.

Figura 4 Crescimento económico médio anual, 2006–17 (PIB a preços constantes)



Nota: Os agrupamento de países são os utilizados pelo FMI, conforme descrito no anexo das Perspetivas da Economia Mundial do FMI, outubro de 2018.

Fonte: Base de Dados sobre as Perspetivas da Economia Mundial do FMI, outubro de 2018.

Figura 5 Inflação, 2006–17 (preços médios no consumidor)



Nota: Os agrupamento de países são os utilizados pelo FMI, conforme descrito no anexo das Perspetivas da Economia Mundial do FMI, outubro de 2018.

Fonte: Base de Dados sobre as Perspetivas da Economia Mundial do FMI, outubro de 2018.

A figura 5 apresenta a evolução da inflação. Enquanto em 2015 e 2016 os países desenvolvidos enfrentaram a possibilidade de entrar numa espiral descendente de preços, ou período deflacionário, mais recentemente as taxas de inflação subiram de menos de 1 por cento em 2015 e 2016, uma marca muito abaixo da meta fixada pelos bancos centrais, para 1,7 por cento em 2017.⁵ Esta inflação mais elevada em 2017, combinada com o crescimento relativamente estável dos salários nominais, reduziu o crescimento dos salários reais. Paralelamente, a inflação de base (ou seja, a inflação excluindo os preços dos alimentos e da energia) permaneceu frequentemente muito abaixo do patamar dos 2 por cento, levantando a questão de como um crescimento dos salários nominais

5. O Banco Central Europeu (BCE) tem como meta taxas de inflação abaixo, mas próximas, de 2 por cento no médio prazo. Ver: <https://www.ecb.europa.eu/mopo/html/index.en.html>.

poderia ajudar a atingir as metas da inflação. Nos mercados emergentes e nos países em desenvolvimento, a inflação média registou uma descida contínua durante o período de 2011–17, ainda que nestes países a deflação não seja uma preocupação.

Nas economias de rendimento elevado, o aumento lento dos salários médios reais, num contexto de crescimento económico mais forte, é ainda mais surpreendente, uma vez que as taxas de desemprego diminuíram, de uma forma geral. A taxa média de desemprego ajustada sazonalmente, entre os países da UE28, situou-se em cerca de 6,5 por cento em abril de 2018, a taxa mais baixa registada na União Europeia (UE) desde dezembro de 2008.⁶ Nos Estados Unidos, o desemprego está próximo do seu nível mais baixo desde o final da década de 1960, caindo para 3,8 por cento em maio de 2018.⁷ Considera-se, em geral, que existe uma relação inversa entre as taxas de desemprego e o crescimento salarial, de modo que quando as taxas de desemprego caem, o crescimento salarial acelera e, inversamente, quando as taxas de desemprego aumentam, o crescimento dos salários abranda. Em 2016 e 2017, esta relação não pareceu ser muito forte.

Embora as taxas de desemprego também tenham diminuído nas economias de rendimento baixo e médio (BIT, 2018a), a capacidade deste indicador fornecer uma perspetiva sólida sobre a situação do mercado de trabalho é limitada pelo facto de muitos trabalhadores simplesmente não terem recursos suficientes para poderem permanecer desempregados, logo, terem que permanecer ativos, muitas vezes na economia informal. Um relatório recente da OIT sugere que quase 40 por cento dos trabalhadores por conta de outrem e mais de 60 por cento da população empregada em todo o mundo recorrem à economia informal para o seu sustento, sendo que a proporção de emprego informal é superior a 90 por cento numa parcela significativa de economias subsaarianas (BIT, 2018c).

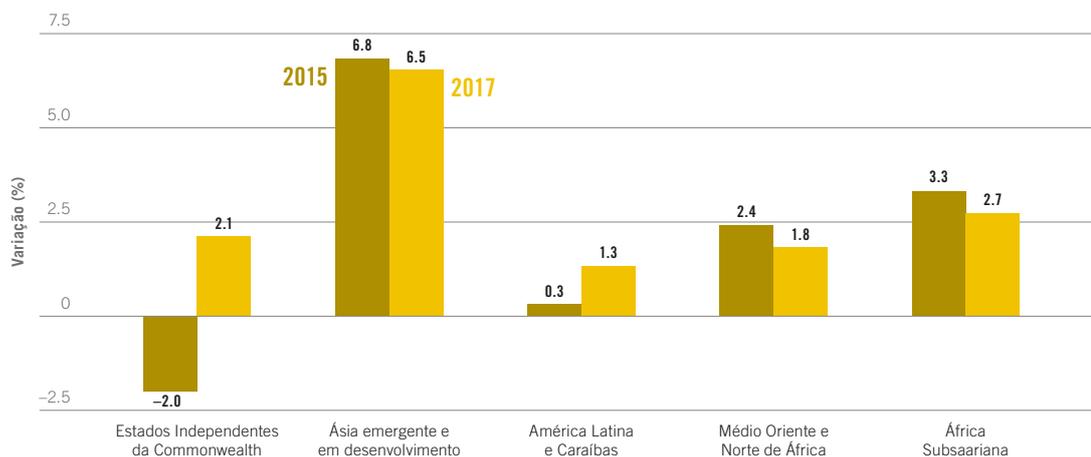
6. Dados do Eurostat, abril de 2018.

7. Dados do Instituto de Estatísticas do Trabalho dos EUA.

3 Tendências salariais regionais

As tendências nos indicadores económicos e nos salários reais variam consideravelmente de região para região. As figuras 6 e 7 apresentam, respetivamente, os valores das taxas de crescimento económico e dos índices de inflação para 2015 e 2017, por região. A partir da figura 6, fica claro que o crescimento económico permanece mais elevado na Ásia emergente e em desenvolvimento do que noutras regiões do mundo. A inflação também varia consideravelmente entre as regiões. Em 2017, foi mais elevada na África Subsaariana e no Oriente Médio e Norte da África. Na África Subsaariana, este aumento é resultado da anterior depreciação da taxa de câmbio (FMI, 2018). Por outro

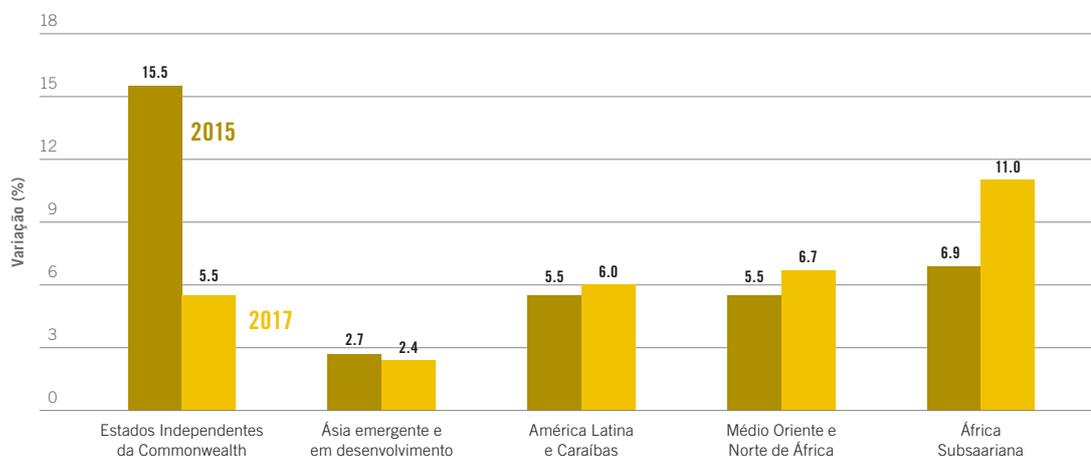
Figura 6 Crescimento económico médio anual por região, 2015 e 2017 (PIB a preços constantes)



Nota: Os agrupamento de países são os utilizados pelo FMI, conforme descrito no anexo das Perspetivas da Economia Mundial do FMI, outubro de 2018.

Fonte: Base de Dados sobre as Perspetivas da Economia Mundial do FMI, outubro de 2018.

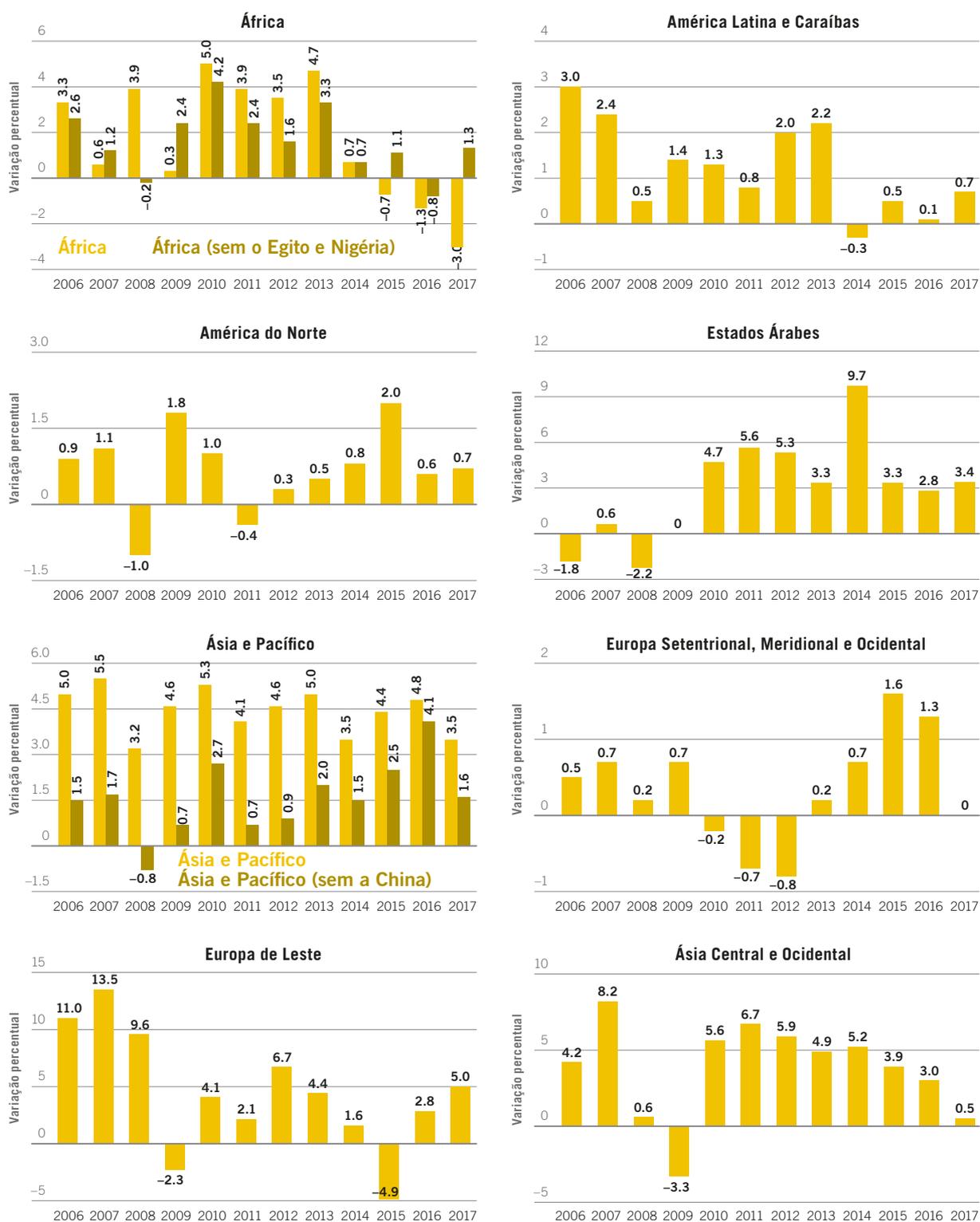
Figura 7 Inflação por região, 2015 e 2017 (preços médios no consumidor)



Nota: Os agrupamento de países são os utilizados pelo FMI, conforme descrito no anexo das Perspetivas da Economia Mundial do FMI, outubro de 2018.

Fonte: Base de Dados sobre as Perspetivas da Economia Mundial do FMI, outubro de 2018.

Figura 8 Crescimento médio anual dos salários reais por região, 2006–17 (variação percentual)



Nota: Os dados salariais específicos de cada país, assim como os regionais, podem ser encontrados no Anexo II.

Fonte: estimativas da OIT com base em números oficiais.

lado, a forte valorização do dólar norte-americano e da moeda de muitas economias latino-americanas ajudou a manter a inflação em níveis relativamente moderados, com países como o Brasil a registar taxas de inflação historicamente baixas.

A figura 8 mostra que, refletindo um crescimento económico mais rápido do que em outras regiões, os trabalhadores da Ásia e Pacífico tiveram o maior crescimento salarial real entre todas as regiões no período de 2006–17, com países como a China, Índia, Tailândia e Vietname a liderar o caminho. Não obstante, mesmo nesses países o crescimento salarial em 2017 foi inferior ao de 2016, caindo 1,3 pontos percentuais, uma margem considerável.

Na América Latina e nas Caraíbas, o crescimento salarial real em 2017 aumentou ligeiramente em comparação com 2016, mas mantém-se relativamente baixo, abaixo de 1 por cento. No México, o crescimento dos salários reais ainda está muito abaixo do nível de 2008 e continuou a diminuir nos anos anteriores a 2017, enquanto o Brasil recuperou da diminuição em 2015-16.

Em África, os salários reais parecem ter descido de uma forma geral em 2017. Isto deve-se sobretudo a taxas de inflação muito elevadas, devido a uma desvalorização da moeda no Egito, um país grande que exerce uma forte influência na média regional ponderada, assim como pela queda dos salários reais registada na Nigéria. Se estes dois países forem retirados da amostra, estima-se que os salários reais em África tenham aumentado de forma moderada em 2017.

Na Ásia Central e Ocidental, o crescimento dos salários continuou uma descida gradual que teve início em 2011, momento a partir do qual caiu mais de 6 pontos percentuais, para menos de 1 por cento em 2017. Entre estas economias, encontramos a Turquia, onde o crescimento dos salários reais caiu gradualmente entre 2015 e 2017, a despeito de uma aceleração no crescimento económico.

Na Europa de Leste, a procura mais forte nas economias vizinhas, juntamente com um mercado de trabalho mais restritivo (as taxas de desemprego na República Checa, na Polónia e na Roménia estão todas abaixo da média europeia), contribuíram para o aumento observado dos salários reais para valores positivos em 2016 e 2017.

Na Europa Setentrional, Meridional e Ocidental, o crescimento salarial ultrapassou 1 por cento em 2015 e 2016, mas caiu para cerca de zero em 2017, devido a um menor crescimento dos salários, em países grandes como a França e a Alemanha, e à diminuição dos salários reais em Itália e Espanha.

Na América do Norte (Canadá e Estados Unidos), o crescimento dos salários diminuiu de uma média de 2 por cento em 2015 para menos de 1 por cento em 2016 e 2017.

As estimativas apresentadas na figura 8 para os Estados Árabes são apenas provisórias, devido a limitações importantes de dados na região.

Caixa 1 Estatísticas salariais em África

O *Relatório Global sobre os Salários 2016/17* apenas incluiu dados sobre salários médios de 14 países africanos de um total de 54. No que respeita ao Relatório Global sobre os Salários deste ano, foi realizado um grande esforço para reunir mais e melhores dados sobre os salários e o crescimento salarial das economias de África. Foram realizados dois *workshops* regionais sobre estatísticas salariais neste continente. O primeiro foi realizado no Cairo, Egito, em dezembro de 2017, e centrou-se numa seleção de países da África Oriental, designadamente a Etiópia, Madagáscar, Maláui e Uganda, assim como o Egito. O segundo *workshop* realizou-se em Abidjã, na Costa do Marfim, em abril de 2018 e reuniu dados de vários países da África Ocidental, designadamente o Benim, os Camarões, a Costa do Marfim, o Gabão, o Gana, a Nigéria e o Senegal.

Os *workshops* ajudaram a aumentar a representação da África no *Relatório Global sobre os Salários* deste ano. Os dados sobre os salários nominais foram recolhidos de 28 países e os dados sobre salários reais de 24 países. Como resultado destes esforços, 84 por cento dos trabalhadores de África estão abrangidos nesta edição do Relatório Global sobre os Salários, representando aproximadamente 91 por cento da massa salarial do continente, não obstante deva ser salientado que nem todos estes países produzem anualmente dados sobre salários.

Os dados sobre os salários na África Subsaariana são geralmente provenientes de registos administrativos, como formulários de segurança social e contas do Tesouro únicas, assim como de censos regulares e inquéritos aos agregados familiares (inquéritos sobre a população ativa, estudos de medição dos níveis de vida, etc.), uma vez que não existem estudos independentes sobre os salários na maioria destes países. A extração de dados relacionados com salários destes tipos de fontes pode ser desafiante. Os registos administrativos apresentam algumas dificuldades, pois são geralmente estruturados para fins administrativos e não estatísticos e, conseqüentemente, nem sempre são desagregados por sexo. Da mesma forma, a cobertura da população-alvo é geralmente definida por procedimentos legais e/ou administrativos. Outra observação comum a este respeito é a dificuldade de distinguir entre diferentes conceitos relacionados com o trabalho, designadamente conceitos de rendimento. Com efeito, alguns conjuntos de dados fornecem apenas elementos sobre o rendimento disponível total, sem qualquer informação adicional sobre a natureza do rendimento recebido.

Finalmente, deve ser salientado que os trabalhadores por conta de outrem em África representam apenas uma proporção limitada da população trabalhadora destes países. No Benim, por exemplo, apenas 11,5 por cento dos homens empregados e apenas 3,7 por cento das mulheres empregadas eram trabalhadores por conta de outrem em 2010. No Uganda, de acordo com o Inquérito Nacional aos Agregados Familiares de 2016/17, os trabalhadores por conta de outrem representavam cerca de 23 por cento do total da população empregada. O inquérito sobre a mão-de-obra na Etiópia demonstra que os trabalhadores por conta de outrem representavam apenas 10 por cento da população ativa em 2013, enquanto os «trabalhadores familiares não remunerados» e os «trabalhadores por conta própria» representam as maiores percentagens da mão-de-obra registada no país. Nos Camarões, a proporção de trabalhadores por conta de outrem na população ativa aumentou para cerca de 20 por cento em 2010, e de 12 por cento em 2005, enquanto em Madagáscar a percentagem de trabalhadores por conta de outrem caiu de 11 por cento em 2012 para 9,5 por cento em 2015.

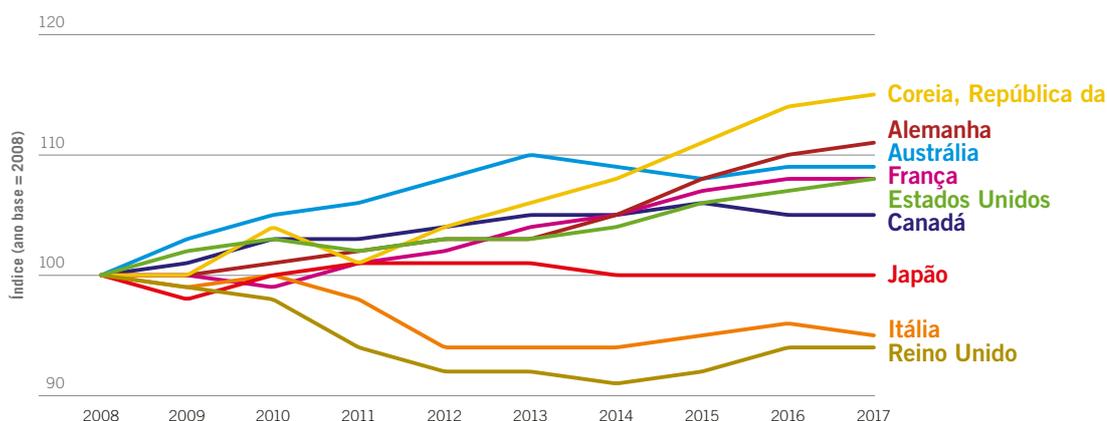
4 Índices salariais nos últimos dez anos

Considerando uma perspectiva de longo prazo, as figuras 9 e 10 apresentam os índices de salários reais no período de 2008–17 em países desenvolvidos e emergentes do G20 selecionados, respetivamente.

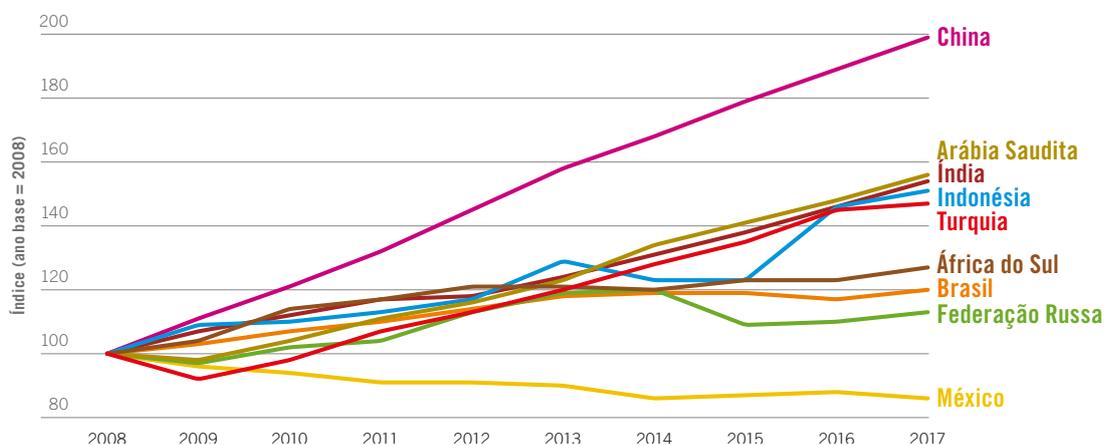
Entre as economias avançadas, existem dois grupos distintos: as que registaram taxas de crescimento positivas e as economias onde o crescimento dos salários reais diminuiu ou permaneceu próximo de zero (ver figura 9). O primeiro grupo é liderado pela República da Coreia, onde o crescimento salarial aumentou mais rapidamente, 15 por cento no total no período de 2008–17. É seguida, em segundo lugar, pela Alemanha, que iniciou o período com um crescimento próximo de zero nos salários em 2008 e 2009 e apenas um crescimento salarial moderado no período de 2010–13; posteriormente, o crescimento salarial na Alemanha acelerou, conduzindo a um aumento de 11 por cento dos salários reais durante o período de 2008–17. A Austrália, os Estados Unidos, a França e o Canadá são os outros países avançados do G20 que registaram um crescimento salarial positivo no período que antecedeu 2017, embora com resultados agregados mais modestos - variando entre 5 e 9 por cento no período - quando comparados com a República da Coreia e a Alemanha.

A Itália e o Reino Unido sofreram perdas de cerca de 5 por cento no crescimento dos salários reais no período de 2008–17. No caso de Itália, o regresso ao crescimento salarial positivo de 2014 foi interrompido em 2017, quando os salários reais voltaram a diminuir, enquanto no Reino Unido, após um período de recuperação de dois anos entre 2014 e 2016, o crescimento salarial parece ter permanecido constante desde 2016. No Japão, o crescimento geral dos salários no período de 2008–17 foi próximo de zero.

Figura 9 Índice médio dos salários reais dos países avançados do G20, 2008-17



Fonte: estimativas da OIT.

Figura 10 Índice médio dos salários reais dos países emergentes do G20, 2008-17

Fonte: estimativas da OIT.

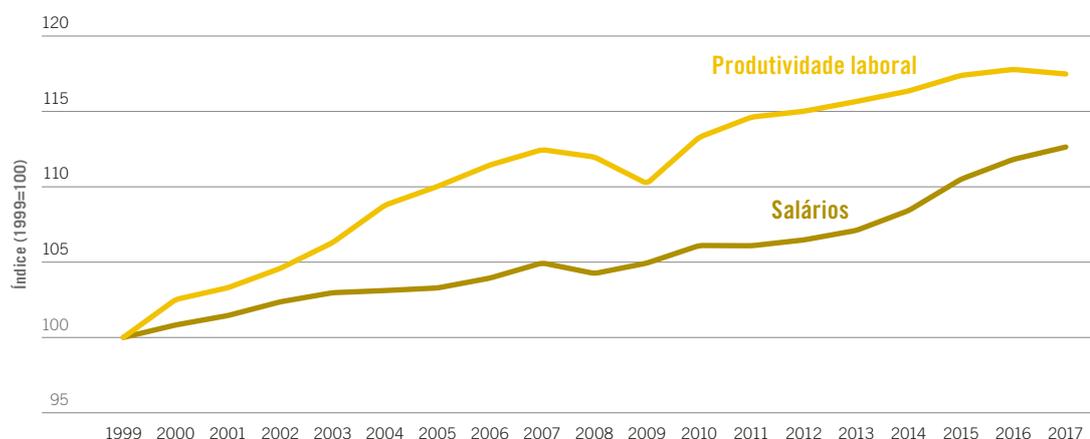
A figura 10, que complementa a figura 9, ao debruçar-se sobre as economias emergentes do G20, apresenta a trajetória marcada e continuamente ascendente da China, onde os salários médios reais quase duplicaram entre 2008 e 2017. De facto, todos os países emergentes do G20, com exceção do México, registaram um crescimento positivo significativo dos salários médios reais durante esse período. O crescimento salarial continua na Arábia Saudita, na Índia e na Indonésia, enquanto na Turquia diminuiu para cerca de 1 por cento em 2017. A África do Sul e o Brasil registaram um crescimento salarial positivo a partir de 2016, após uma fase de crescimento praticamente nulo durante o período de 2012–16, com crescimento negativo no Brasil durante 2015–16. A Federação Russa sofreu uma queda significativa no crescimento salarial em 2015, novamente devido à redução dos preços do petróleo, mas recuperou, desde então, com um crescimento salarial moderado, embora positivo.

5 Salários e produtividade em economias de rendimento elevado

Dada a recuperação do crescimento do PIB em 2017 e a redução gradual das taxas de desemprego, o crescimento salarial lento nos países de rendimento elevado constitui de certa forma um enigma e tem sido objeto de intensos debates. Foram considerados e debatidos diversos fatores que potencialmente poderão ter contribuído, entre eles o crescimento lento da produtividade.⁸

A figura 11 apresenta as tendências dos salários reais médios e da produtividade do trabalho em 52 países de rendimento elevado, entre 1999 e 2017.⁹ A produtividade do trabalho é medida pelo PIB por trabalhador; tanto o índice de salário real como o índice de produtividade real são calculados com base em médias ponderadas (logo, os países grandes influenciam mais o valor do que os países mais pequenos) e são apresentados em relação ao ano base de 1999. De uma forma geral, verificamos que a produtividade do trabalho aumentou mais rapidamente do que os salários reais. No período de 2014-15, a diferença entre as duas tendências diminuiu devido a um ligeiro aumento dos salários, superior ao crescimento relativamente mais fraco da produtividade do trabalho. Desde então, o crescimento da produtividade do trabalho diminuiu ligeiramente, enquanto se registou um pequeno aumento dos salários. Estas evoluções muito modestas nas duas tendências, embora em direções opostas, reduziram a diferença entre as duas linhas em cerca de 2 por cento entre 2015 e 2017. Em termos gerais, a dissociação entre salários e produtividade do trabalho explica por que razão, em muitos países, a percentagem dos rendimentos de trabalho (a percentagem do PIB correspondente à remuneração do trabalho) continua a ser substancialmente inferior aos valores registados nos primeiros anos da década de noventa.

Figura 11 Tendências dos salários reais médios e da produtividade do trabalho em países de rendimento elevado, 1999–2017

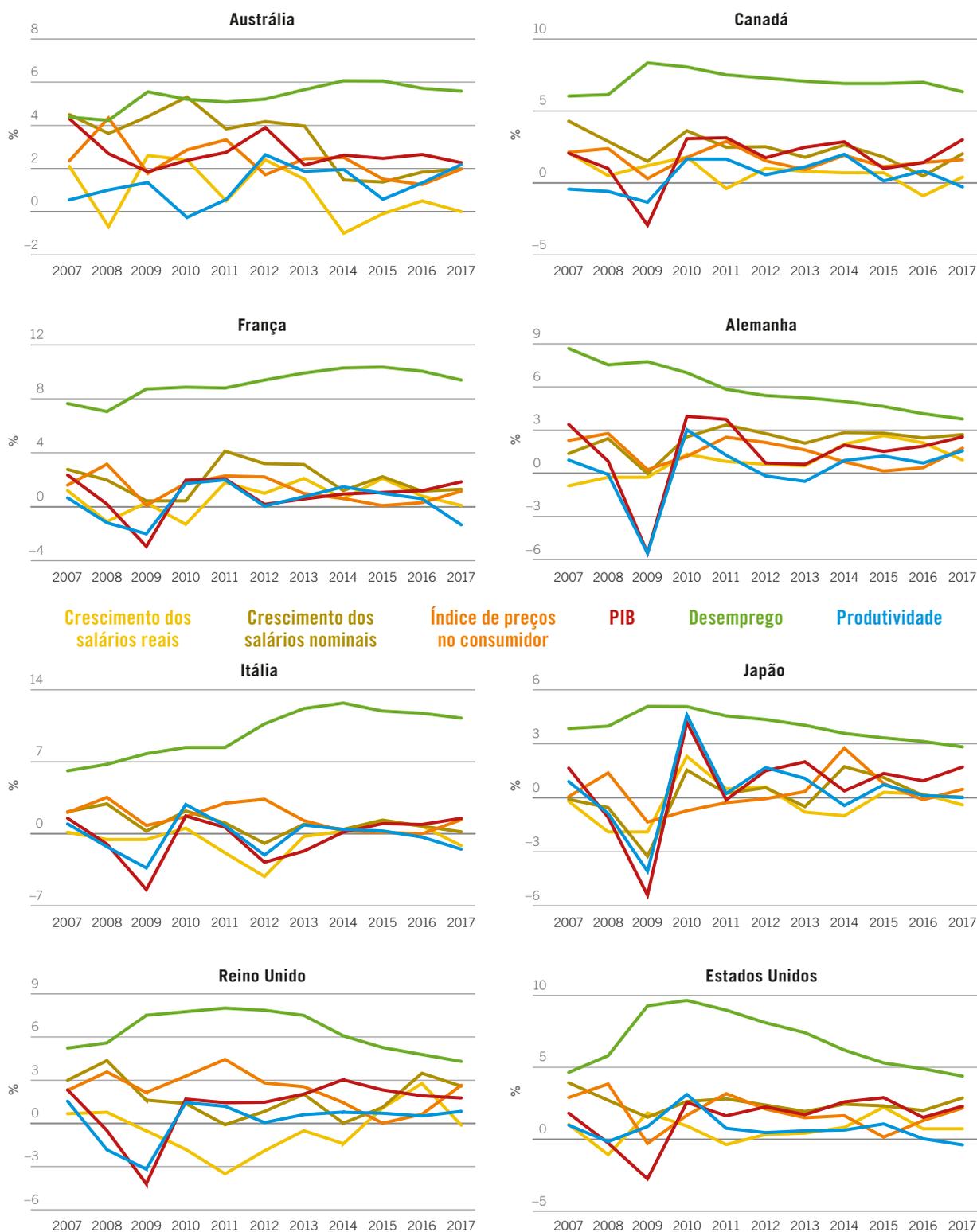


Fonte: estimativas da OIT.

8. Ver FMI, 2017, Capítulo 2, «Recent wage dynamics in advanced economies: Drivers and implications».

9. Ver Anexo III, tabela A3, «Agrupamentos de países e territórios por nível de rendimento».

Figura 12 Principais indicadores: Variação homóloga em países de rendimento elevado selecionados, 2007-17



Fonte: cálculos da OIT.

Não obstante a desaceleração da produtividade do trabalho poder explicar em parte o lento crescimento dos salários nas economias de rendimento elevado, não é provável que forneça uma explicação completa. Outras explicações propostas na literatura incluem a possibilidade dos números do desemprego não registarem com precisão o grau de subutilização do trabalho, uma perspetiva económica incerta que pode ter inibido as empresas de aumentar os custos salariais, bem como a diminuição do poder de negociação dos trabalhadores devido à adoção de novas tecnologias, à intensificação da concorrência global, ao aumento do número de empregos a tempo parcial, a formas de emprego cada vez mais diversas e à diminuição da densidade sindical e da cobertura da negociação coletiva. Outras possíveis explicações incluem uma mudança a favor de indústrias intensivas em capital, ou uma maior intensidade de capital no seio das indústrias.

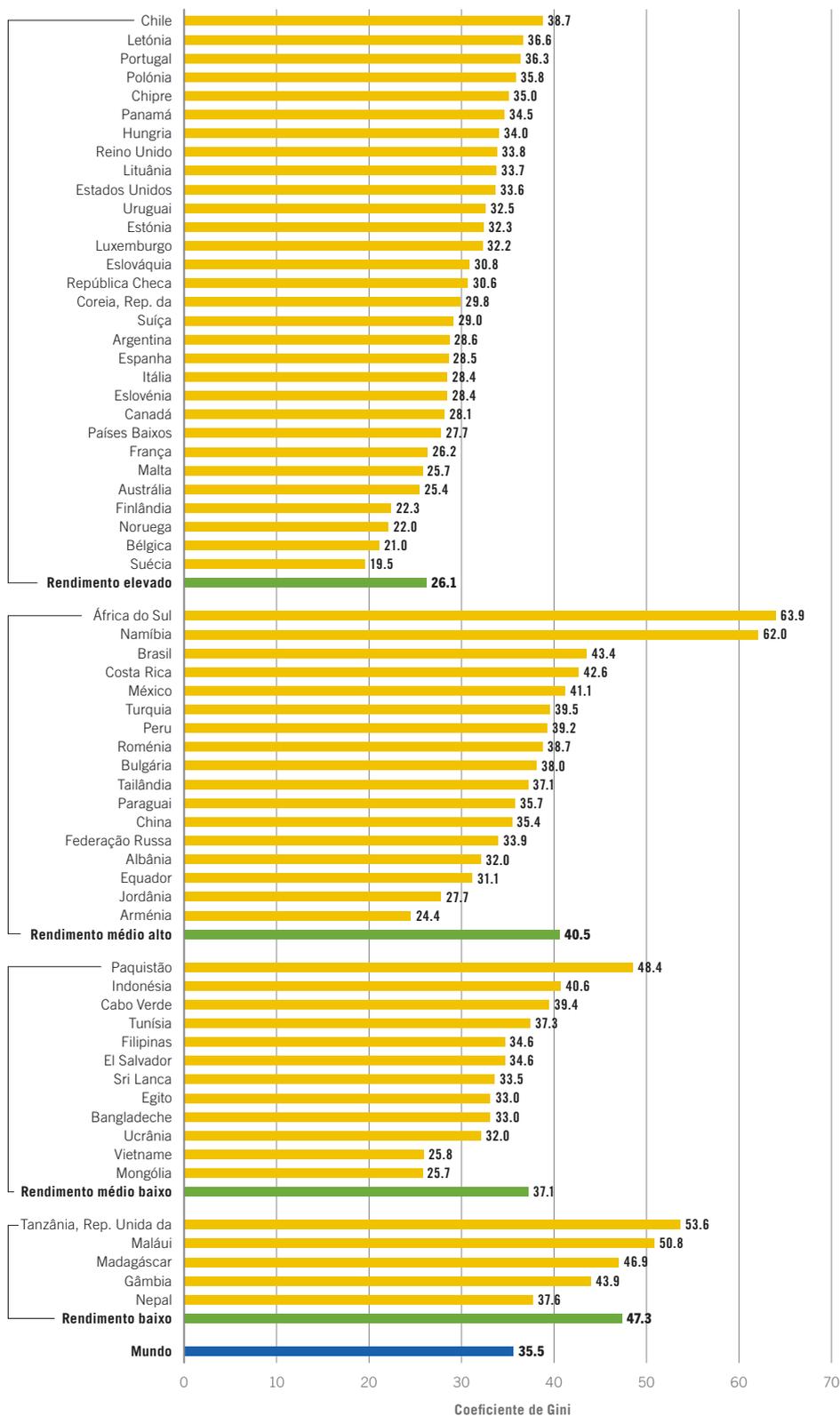
Olhando para os países individualmente, considerados na figura 12, observa-se que o padrão de «redução do desemprego com salários estagnados» é particularmente pronunciado na Alemanha e nos Estados Unidos - dois países onde as taxas de desemprego foram gradualmente reduzidas durante os últimos sete a oito anos, mas onde a taxa de crescimento dos salários nominais permaneceu relativamente constante, flutuando entre 2 e 3 por cento ao ano. As variações homólogas do crescimento dos salários reais nesses dois países parecem ter sido determinadas mais por flutuações no nível dos preços no consumidor do que por mudanças no crescimento dos salários nominais. Pode também ser observada uma versão mais fraca desse padrão de «redução do desemprego com salários estagnados» em anos mais recentes em França, no Japão e no Reino Unido.

6 Desigualdade salarial

Até aqui, o Relatório descreveu a evolução dos salários médios e de que forma esta pode estar relacionada com a mudança na produtividade do trabalho. Contudo, como foi observado em edições anteriores do Relatório Global sobre os Salários (BIT, 2014 e 2016a), os salários médios atuais, ou as tendências dos salários médios, não nos dão informação sobre os níveis de desigualdade salarial. A figura 13 apresenta a desigualdade salarial, representada pelo coeficiente de Gini, utilizando dados de inquéritos sobre salários de 64 países que, em conjunto, refletem a distribuição salarial de cerca de 75 por cento dos trabalhadores por conta de outrem do mundo. A figura ilustra a desigualdade salarial, comparando os países a outros países com um nível semelhante de desenvolvimento económico. O coeficiente de Gini resume a distribuição relativa dos salários na população, sendo que os valores mais baixos (mais próximos de zero) indicam os níveis mais baixos de desigualdade e os valores mais altos (mais próximos de 100) indicam os níveis mais elevados de desigualdade salarial.

A figura 13 mostra que a desigualdade salarial varia significativamente entre e dentro dos quatro grupos de países. Os países com os níveis mais baixos de desigualdade salarial provêm do grupo de rendimento elevado, enquanto os países com os maiores níveis de desigualdade salarial encontram-se nos grupos de rendimento baixo e médio. Há também algumas variações dentro dos agrupamentos: entre os países de rendimento elevado, o coeficiente de Gini varia de um mínimo de 19,5 na Suécia a um máximo de 38,7 no Chile. Entre os países de baixo rendimento, a República Unida da Tanzânia tem um coeficiente de Gini de 53,6, enquanto a África do Sul - classificada como país de rendimento médio alto - regista um valor de 63,9. De acordo com estas estimativas, a África do Sul, a Namíbia, a República Unida da Tanzânia e o Maláui são os países com os níveis de desigualdade salarial mais elevados entre os 64 países considerados.

Figura 13 Estimativas do coeficiente de Gini sobre a desigualdade salarial em 64 países (salários horários)



7 Introdução

A Parte II do Relatório Global sobre os Salários deste ano proporciona uma análise da diferença salarial entre homens e mulheres em todo o mundo que, expressa na sua forma mais simples, se refere à diferença nos salários médios entre todas as mulheres e todos os homens em situação de emprego remunerado.

A diferença salarial entre homens e mulheres é um indicador amplamente utilizado de desigualdade de género no mundo do trabalho e é frequentemente usada para monitorizar o progresso no sentido da igualdade de género a nível nacional ou internacional. A meta 8.5 do Objetivo 8 de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas «Trabalho digno e crescimento económico», estabelece o objetivo de alcançar até 2030 «salário igual para trabalho de igual valor», sendo uma das medidas importantes de progresso o «ganho médio horário das trabalhadoras e dos trabalhadores» (indicador 8.5.1) (ONU, 2017). A Coligação Internacional para a Igualdade de Salários (EPIC), uma nova coligação integrada por várias partes interessadas lançada em setembro de 2017, também interpreta a redução das diferenças salariais entre homens e mulheres como um indicador do progresso para a consecução da meta 8.5 dos ODS.¹

Porém, a análise das diferenças salariais deve ser colocada no contexto mais amplo de outras dimensões da desigualdade entre mulheres e homens, incluindo o acesso mais restrito das mulheres ao emprego remunerado e a divisão desigual de tarefas dentro do agregado familiar. Nas economias de rendimento elevado, a participação das mulheres no emprego remunerado aumentou consideravelmente nas últimas décadas, quase alcançando a paridade com os homens em alguns países. Mas não tem sido este o caso em todos os sítios. A nível mundial, as mulheres têm substancialmente menos probabilidades de participar no mercado do que os homens. A diferença global na participação na população ativa foi estimada em 27 pontos percentuais, e as diferenças na participação permanecem particularmente elevadas nos Estados Árabes, no Norte da África e na Ásia do Sul, em cada um dos casos excedendo os 50 pontos percentuais (BIT, 2017). O lento progresso nesta frente levou os Líderes do G20 na Cimeira de Brisbane de 2014, a adotar uma meta de redução da diferença de género na participação na população ativa em 25 por cento até 2025 (a meta «25 por 25»).

Quando as mulheres participam no mercado de trabalho, tendem a ter um acesso mais limitado do que os homens a oportunidades de emprego de alta qualidade. Uma razão para que isto aconteça é a distribuição desigual das horas de trabalho não remunerado no agregado familiar: as mulheres realizam a maioria das tarefas domésticas e a maior parte do trabalho não remunerado, tanto para o agregado familiar, em geral, como para os membros idosos e crianças, em particular. Como resultado, os inquéritos sobre a utilização do tempo demonstram que, quando se inclui o trabalho não remunerado e remunerado, as mulheres

1. Outros indicadores utilizados pela EPIC incluem um compromisso demonstrado para alcançar a igualdade salarial e a ratificação de normas internacionais do trabalho relevantes.

trabalham mais horas do que os homens. Esta carga desproporcional de tarefas domésticas não remuneradas tem um impacto negativo na participação das mulheres no mercado de trabalho, particularmente em lugares onde não há acesso a cuidados infantis ou a políticas de emprego favoráveis à família.

Nas economias de rendimento elevado, muitas mulheres - caso decidam participar do mercado de trabalho - optam por trabalhar a tempo parcial. Em países de rendimento médio ou baixo, muitas mulheres que procuram trabalho remunerado são empurradas para a economia informal, onde encontram mais facilmente um trabalho flexível em termos de horário e duração, ou ficam condicionada a optar por trabalho no domicílio. De uma forma geral, a situação profissional não é distribuída uniformemente entre as mulheres e os homens: os homens têm mais probabilidade do que as mulheres de se tornarem empresários; há mais mulheres do que homens classificadas como trabalhadores familiares não remunerados; e muitas vezes - embora não em toda a parte - há mais mulheres do que homens em situação de trabalho informal. As mulheres também tendem a trabalhar um número médio de horas inferior ao dos homens.

Todas estas realidades têm um impacto direto sobre a diferença salarial entre homens e mulheres, uma questão sobre a qual já muito se falou e escreveu nos últimos anos. Podem fazer-se duas observações específicas. Em primeiro lugar, há um reconhecimento generalizado de que o progresso com vista a eliminar a diferença salarial entre homens e mulheres tem sido lento, apesar do progresso significativo nas conquistas a nível da educação das mulheres e das taxas mais altas de participação feminina no mercado de trabalho em muitos países. Mesmo quando os níveis de educação das mulheres igualaram ou até ultrapassaram os dos homens, esse facto serviu apenas para reduzir, em lugar de eliminar, a diferença salarial (O'Reilly et al., 2015). Assim, no total, os diferenciais de remuneração continuam a ser uma forma persistente de desigualdade entre mulheres e homens trabalhadores. Em segundo lugar, entende-se que enquanto uma medida simples da diferença salarial entre homens e mulheres serve para atrair a atenção do público em geral e dos decisores políticos para o problema da desigualdade salarial entre mulheres e homens, este continua a ser um indicador muito imperfeito da desigualdade, necessitando de ser analisado e aperfeiçoado para influenciar adequadamente a formulação de políticas (Grimshaw e Rubery, 2015).

Uma diferença salarial entre homens e mulheres medida de forma simples - a denominada diferença salarial «bruta» ou «não ajustada» - pode surgir por uma série de razões diferentes, incluindo, entre outras: as diferenças entre os níveis de educação femininos e masculinos; salários mais baixos nos setores e profissões em que as mulheres se encontram mais concentradas; as diferenças entre as taxas de participação feminina e masculina no trabalho a tempo parcial e a tempo completo, que, por sua vez, são influenciadas pelo papel das mulheres como mães e pelas suas responsabilidades familiares; e a discriminação dos salários entre as mulheres e os homens que desempenham trabalho igual ou trabalho de igual valor. A combinação mais apropriada de respostas políticas será diferente entre os países, dependendo dos fatores que têm maior impacto sobre a diferença salarial entre homens e mulheres em cada contexto nacional.

Então, porquê outro relatório sobre a diferença salarial entre homens e mulheres? A Parte II deste relatório tem dois objetivos específicos. A primeira, é abordar detalhadamente o desafio de medir a diferença salarial entre homens e mulheres e propor uma maneira simples de ajustar o indicador para fornecer informações complementares para fins de formulação de políticas e de monitorização do progresso. A segunda, é analisar e decompor a diferença salarial entre homens e mulheres de maneira a poder informar os decisores políticos e parceiros sociais sobre os fatores que lhe estão subjacentes. A

Parte III do relatório debate algumas das implicações políticas emergentes das conclusões desta análise.

8 Medir a diferença salarial entre homens e mulheres²

A diferença salarial entre homens e mulheres é um indicador amplamente utilizado, representando a diferença de remuneração entre trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem. Não obstante a sua aparente simplicidade, as estimativas da diferença salarial entre homens e mulheres são frequentemente controversas, em parte porque as diferentes estimativas para o mesmo país num determinado período de tempo podem variar substancialmente. Por vezes, estas discrepâncias entre estimativas surgem devido às diversas formas possíveis de definir o termo «remuneração», ou porque cada estimativa é baseada numa diferente subpopulação de trabalhadores por conta de outrem. Mais preocupante é a constatação de que as estimativas da diferença salarial entre homens e mulheres, utilizando a mesma definição de remuneração e aplicando-a à mesma população, podem diferir consideravelmente dependendo da escolha que se faz sobre como medir e resumir a diferença de salários entre mulheres e homens.

Quando existem diferenças consideráveis nas estimativas da diferença salarial entre homens e mulheres apresentadas como evidência empírica, estas tornam-se uma barreira no debate político em lugar de constituírem uma contribuição para este, criando dificuldades para os decisores políticos que procuram identificar os passos necessários e apropriados a tomar para reduzir a diferença. Por conseguinte, esclarecer as razões das discrepâncias entre as medidas alternativas da diferença salarial entre homens e mulheres é um primeiro passo essencial que deve preceder a análise mais prática das causas da diferença em si. Seguidamente, analisamos os métodos padrão para calcular a diferença salarial entre homens e mulheres e apresentar as circunstâncias em que estes podem resultar em estimativas diferentes e por vezes contraditórias. Estas conclusões conduzem, por sua vez, à nossa proposta de um método complementar de cálculo das diferenças salariais entre homens e mulheres, útil para fins de formulação de políticas e de monitorização do progresso.

8.1 A diferença salarial bruta entre homens e mulheres

A diferença salarial bruta entre homens e mulheres refere-se simplesmente à diferença de remuneração entre mulheres e homens num momento específico no tempo, e é geralmente calculada como a margem pela qual a remuneração das mulheres fica aquém da dos homens. Por exemplo, se a remuneração das mulheres é de 75 por cento da dos homens, diz-se que a diferença salarial entre homens e mulheres é de 25 por cento. Neste contexto, os termos «remuneração das mulheres» e «remuneração dos homens» referem-se a medidas que sintetizam o intervalo total de ganhos recebidos, respetivamente, por todas as mulheres e todos os homens classificados como trabalhadores por conta

2. As estimativas apresentadas neste relatório podem diferir das fontes oficiais nacionais devido a diferenças na escolha da metodologia.

de outrem.³ Este intervalo de salários (de mulheres ou homens) é o que denominamos «distribuição salarial» ou «estrutura salarial» dos trabalhadores (mulheres ou homens) por conta de outrem da população.

As duas medidas que são quase sempre usadas para resumir as informações sobre essa distribuição são a média (a média de todos os valores cobertos) e a mediana (o valor localizado no meio da distribuição). Assim, a «diferença salarial média entre homens e mulheres» compara a média da distribuição salarial das mulheres com a média da distribuição salarial dos homens, enquanto a «diferença salarial mediana entre homens e mulheres» compara o valor localizado no meio da distribuição salarial das mulheres com o valor localizado no meio da distribuição salarial dos homens. Isto pode ser uma fonte de diferenças entre estimativas. A utilização de salários horários para calcular a diferença salarial entre homens e mulheres, de acordo com o indicador 8.5.1 dos ODS, tem a vantagem de separar o tempo de trabalho dos ganhos. Pelo contrário, a utilização de outras medidas (salário mensal, semanal ou diário) pode refletir diferenças não apenas no salário horário, mas também no número de horas trabalhadas ao longo de um período de tempo. Quando os dados fornecidos sobre os salários são agregados e não é possível separar as horas trabalhadas do salário horário, uma forma de comparar os diferenciais de remuneração de gênero é considerar apenas o subgrupo de trabalhadores a tempo integral. Embora este método seja próximo da comparação dos salários horários entre mulheres e homens, o resultado retira do cálculo todos os trabalhadores a tempo parcial, sendo que a maioria são mulheres e tendem a ganhar salários horários mais baixos.

Na prática, embora os salários mensais estejam mais frequentemente disponíveis, a maioria dos dados de inquérito de fontes como inquéritos sobre a população ativa fornecem informações que permitem a derivação dos salários horários.⁴ Um primeiro exame à diferença salarial entre homens e mulheres utilizando estas duas medidas de remuneração alternativas, fornece um ponto de partida esclarecedor para uma análise detalhada e uma compreensão dos diferenciais de remuneração entre mulheres e homens.

As figuras 14 e 15 apresentam estimativas da diferença salarial entre homens e mulheres em 73 países. Estes países são retirados de todas as regiões do mundo e cobrem cerca de 80 por cento dos trabalhadores por conta de outrem do mundo. Cada um destes números apresenta estimativas baseadas na diferença salarial média entre homens e mulheres e na diferença salarial mediana entre homens e mulheres. Juntos, permitem-nos comparar, sempre que possível, as diferenças salariais entre homens e mulheres com base nos salários horários e as diferenças baseadas em ganhos mensais. Assim, as duas figuras juntas apresentam quatro possíveis configurações. Cada uma destas inclui uma diferença salarial geral entre homens e mulheres no mundo; estes números globais são baseados em valores ponderados que consideram o número de trabalhadores por

3. Os trabalhadores por conta de outrem auferem salários ou ganhos na sua qualidade de trabalhador dependente, em oposição ao rendimento recebido de outras modalidades de participação no mercado de trabalho como, por exemplo, o trabalho independente. Nesse sentido, e ao longo deste relatório, os termos «diferença salarial entre homens e mulheres» e «diferença de remuneração entre homens e mulheres» são usados indistintamente, independentemente de a remuneração se referir a salários por hora, ganhos mensais ou qualquer outra forma de descrever os ganhos decorrentes do emprego dependente.

4. É comum concluir que os dados do inquérito proporcionam informações sobre o pagamento na forma de salários horários ou ganhos mensais; com menos frequência, alguns inquéritos pedem aos entrevistados que declarem ganhos em estruturas de tempo alternativas, como valores semanais (por exemplo, Inquérito do Censo de População dos EUA) ou montantes diários (por exemplo, o Inquérito Nacional de Ocupação e Emprego do México (ENOE) ou muitos dos inquéritos realizados na Ásia, onde se pede normalmente aos trabalhadores inquiridos que declarem os seus ganhos diários, em vez dos ganhos por hora ou por mês).

conta de outrem em cada um dos países cobertos. Assim, os países maiores como os Estados Unidos, a China ou o México irão ter um peso maior na estimativa global do que os países mais pequenos, como o Maláui, o Nepal ou o Panamá.

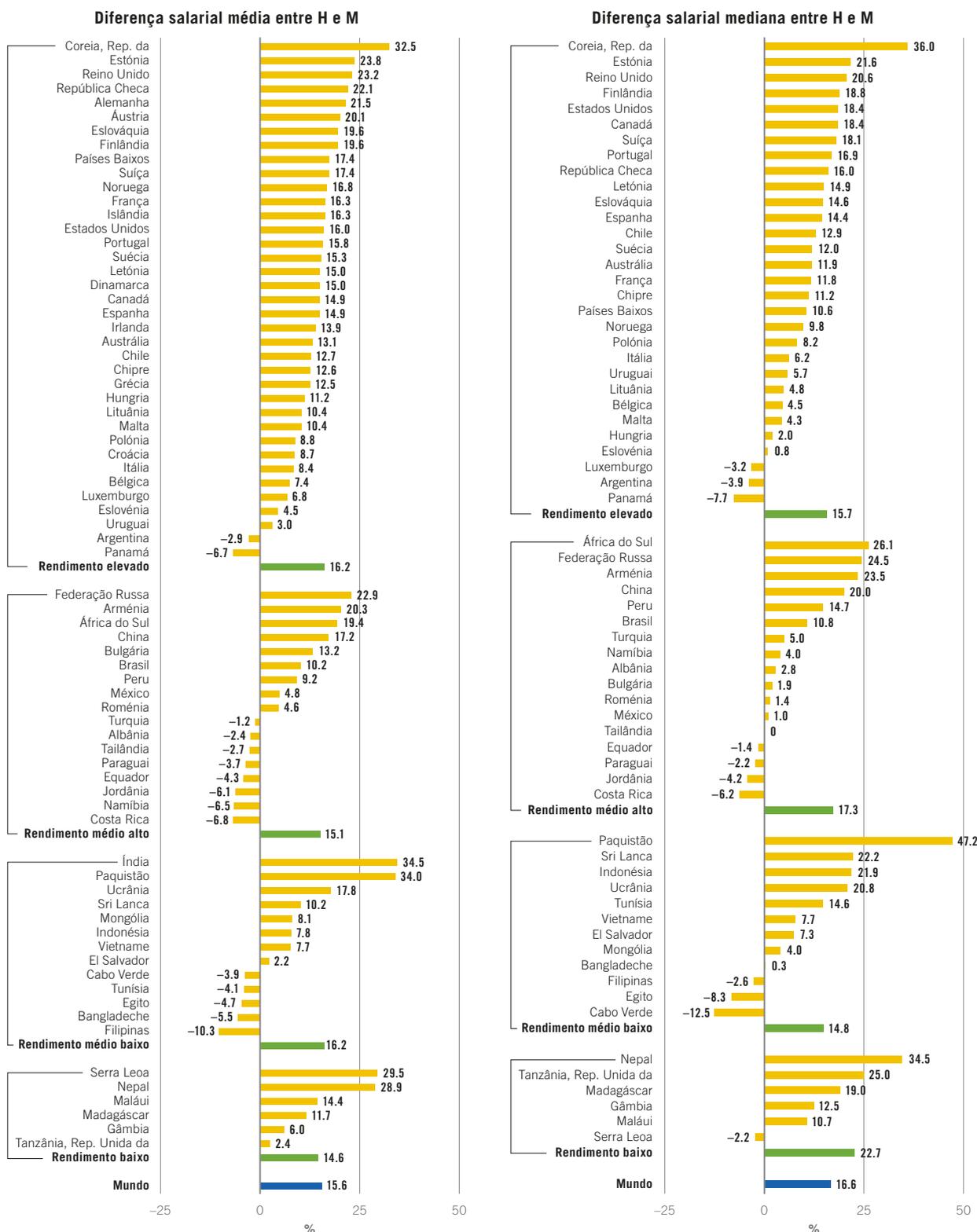
A primeira observação decorrente destes números é que a diferença salarial entre homens e mulheres é predominantemente calculada como um valor positivo, isto é, um valor que indica que os homens ganham mais do que as mulheres. Se considerarmos a diferença salarial média entre homens e mulheres com base nos salários horários, 58 dos 73 países abrangidos na figura 14 apresentam uma diferença salarial média entre homens e mulheres positiva; o mesmo se aplica a 54 dos 65 países relativamente aos quais se calculam as diferenças salariais medianas entre homens e mulheres. No caso das remunerações mensais (figura 15), a prevalência de diferenças salariais positivas entre homens e mulheres torna-se ainda mais evidente: apenas três dos 65 países apresentam diferenças salariais entre homens e mulheres negativas, e apenas dois dos 65 países apresentam diferenças medianas negativas. Se bem que a diferença salarial entre homens e mulheres seja negativa em vários países (uma questão que retomaremos adiante), os números, porém, fornecem fortes indícios de uma diferença salarial global a favor dos homens.

As estimativas mundiais ponderadas variam de cerca de 16 por cento (no caso dos salários médios horários) a 22 por cento (no caso de salários mensais médios), dependendo da medida que é usada. Olhando para todas as diferentes estimativas, uma conclusão que se extrai é que, em média, as mulheres recebem aproximadamente menos 20 por cento do que os homens em todo o mundo. Contudo, há grandes variações entre os países, sendo que a diferença salarial média horária entre homens e mulheres, por exemplo, varia de 34 por cento no Paquistão a -10,3 por cento nas Filipinas (o que pode ser interpretado como significando que neste país as mulheres ganham em média mais 10,3 por cento do que os homens).

A segunda observação é que, em quase todos os países, a diferença salarial entre homens e mulheres é mais elevada quando a estimativa é baseada em salários mensais e não em salários horários, refletindo o facto de que na maioria dos países as mulheres e os homens diferem significativamente em relação ao tempo de trabalho - especificamente, o trabalho a tempo parcial é mais prevalente entre as mulheres do que entre os homens (ver Fagan et al., 2014). Em todos, exceto em cinco dos 73 países na nossa base de dados, a incidência do trabalho a tempo parcial é mais elevada entre as mulheres do que entre os homens, embora a escala da diferença varie amplamente: nos Países Baixos, por exemplo, 72 por cento das mulheres trabalhadoras por conta de outrem, mas apenas 26 por cento dos homens trabalhadores por conta de outrem, são trabalhadores a tempo parcial. Pelo contrário, entre os trabalhadores por conta de outrem do Bangladesh, apenas 10 por cento das mulheres e 4 por cento dos homens trabalham a tempo parcial. Numa média ponderada dos 72 países, a proporção de mulheres em situação de trabalho a tempo parcial é de 14 por cento, comparada com 7 por cento para os homens.⁵

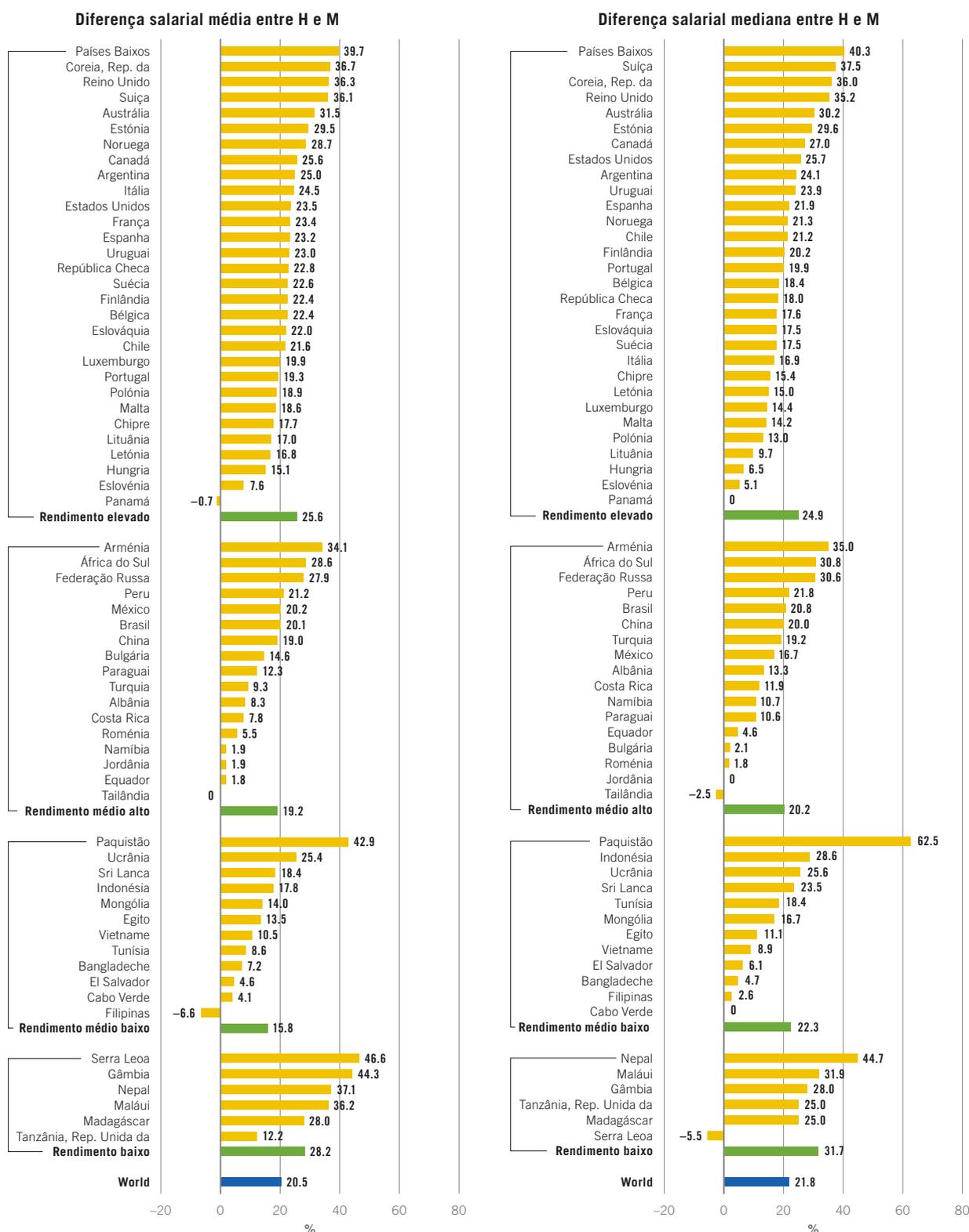
5. Na maioria dos países para os quais temos dados, a condição de «tempo parcial» é declarado pelo inquirido, quer diretamente como um indicador (por exemplo, no Inquérito Europeu sobre a Estrutura dos Salários (EU-SES do Eurostat)) ou porque o inquirido declara o número de meses por ano nos quais está em situação de emprego a tempo parcial (por exemplo, Estatísticas do Rendimento e das Condições de Vida (EU-SILC) na UE). Quando as informações não estão diretamente disponíveis nos dados, derivamo-las das horas de trabalho declaradas por semana, utilizando a definição de trabalhadores a tempo parcial da OCDE como sendo os que declaram que o seu tempo de trabalho habitual por semana é de 30 horas ou menos (van Bastelaer, Lemaître e Marianna, 1997).

Figura 14 Diferença salarial entre homens e mulheres utilizando salários horários



Fonte: para 65 dos 73 países apresentados nas figuras, as estimativas da média e da mediana são estimativas da OIT com base em dados de inquérito fornecidos por fontes nacionais (descritas no Anexo V). Para oito dos países apresentados, os inquéritos disponibilizados à OIT não proporcionaram informações adequadas para permitir construir salários horários e, conseqüentemente, as estimativas do salário horário médio apresentadas para estes países são baseadas em fontes externas. No caso da Alemanha, Áustria, Croácia, Dinamarca, Grécia, Irlanda e Islândia, as estimativas são do Eurostat; no caso da Índia, as estimativas são do relatório da OIT *India Wage Report* (BIT, 2018b). Nestes oito casos, não é possível apresentar a diferença salarial média entre homens e mulheres.

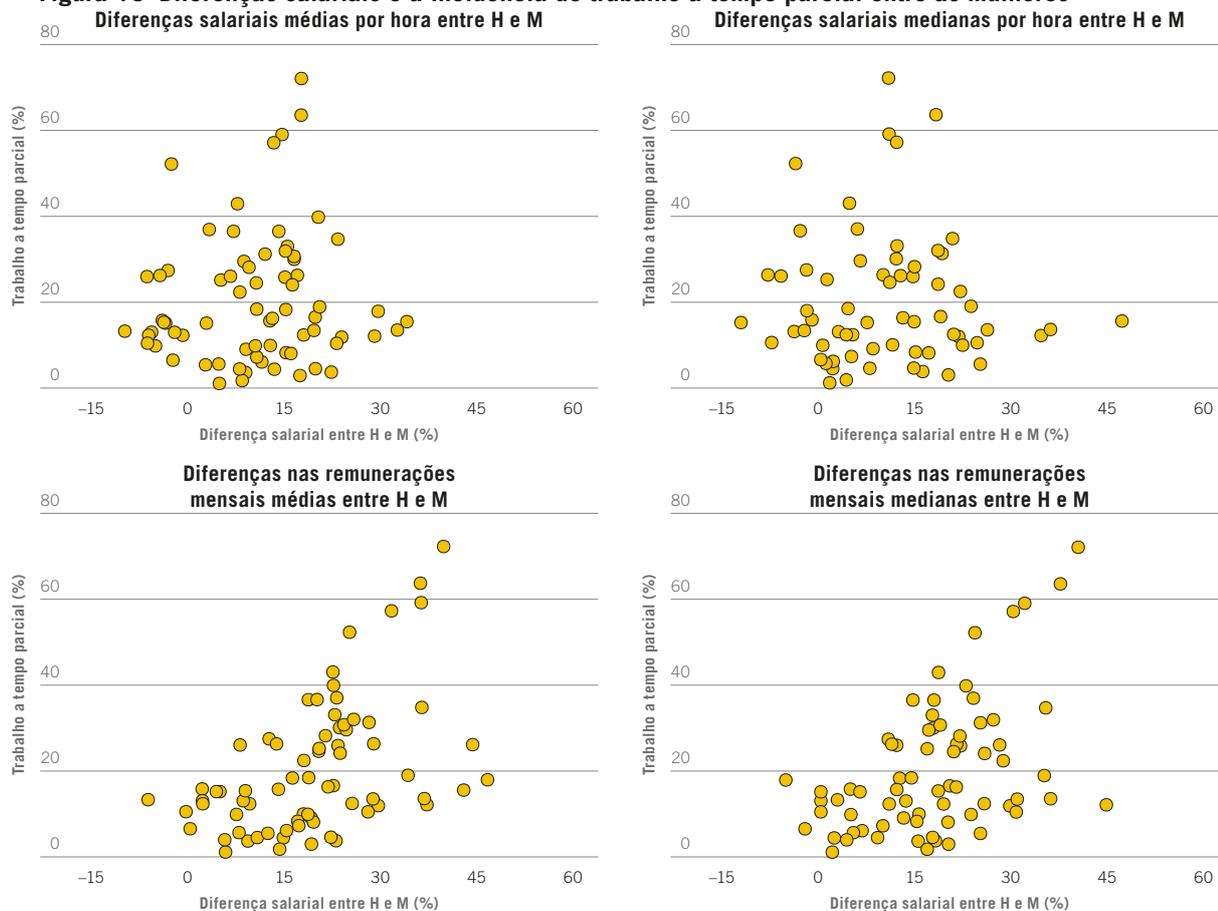
Figura 15 Diferença salarial entre homens e mulheres utilizando remunerações mensais



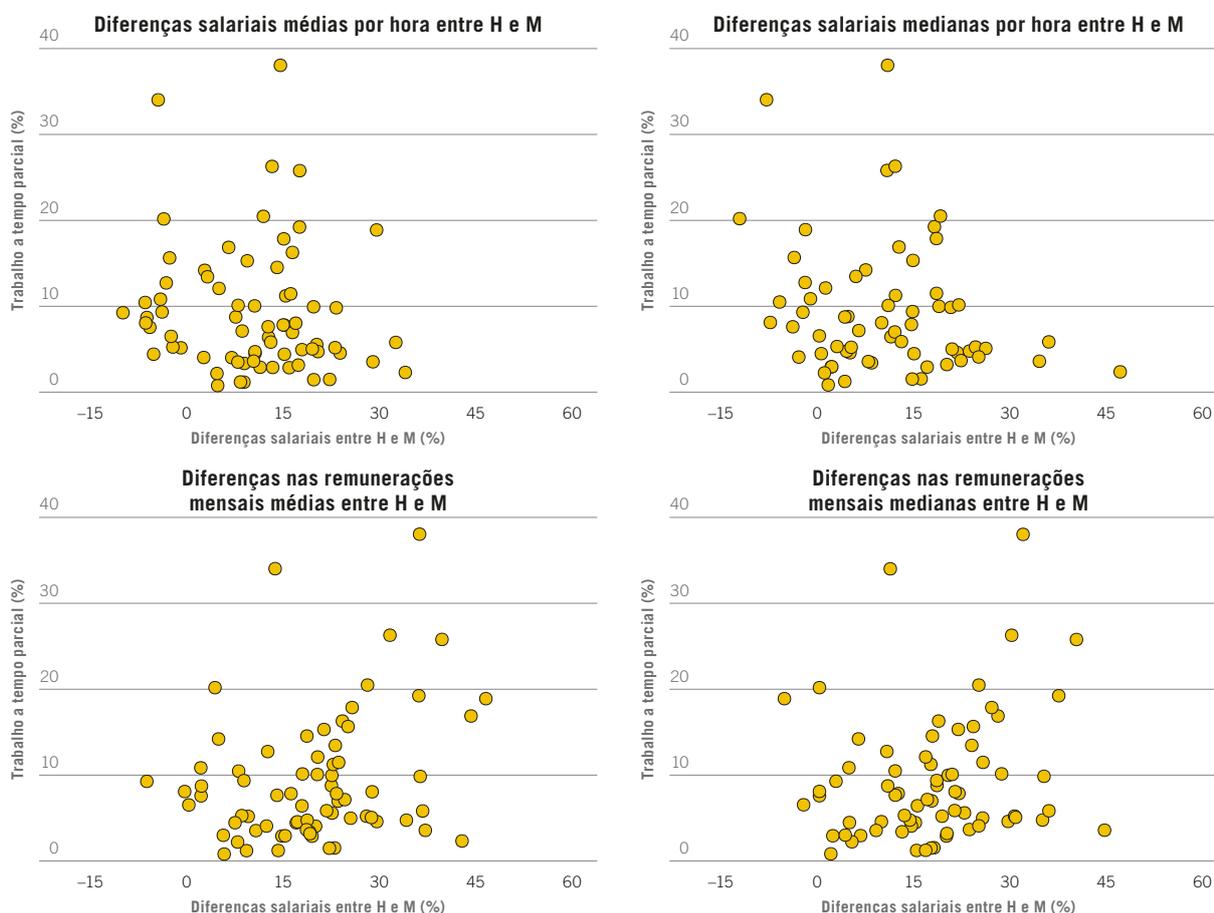
Fonte: estimativas da OIT com base em dados de inquéritos fornecidos por fontes nacionais, descritas no Anexo V. Os oito países para os quais a OIT não tem dados adequados foram excluídos. Por conseguinte, o conjunto de países na figura 15 é o mesmo, independentemente de utilizarmos remunerações mensais médias ou medianas. Os países com uma diferença salarial entre homens e mulheres de aparentemente zero têm, de facto, valores negligenciáveis. Se o zero estiver localizado à esquerda da vertical, indica que o valor quase zero é negativo (por exemplo, a Tailândia, onde a diferença salarial média entre homens e mulheres é, de facto, de -0,043); se o zero estiver localizado à direita da vertical, o valor quase zero é positivo (por exemplo, Cabo Verde e Jordânia, para a diferença salarial média entre homens e mulheres).

A importância do trabalho a tempo parcial como fator contributivo nos cálculos da diferença salarial entre homens e mulheres torna-se clara se examinarmos os diagramas de dispersão da figura 16. Aqui, a correlação entre as diferenças salariais por hora entre homens e mulheres e a incidência do trabalho a tempo parcial entre as mulheres é fraca. Em contrapartida, a correlação é forte e positiva quando as diferenças salariais mensais entre homens e mulheres são dispersas devido à incidência do trabalho a tempo parcial entre as mulheres. Não se verifica um contraste tão acentuado na figura 17, que apresenta as mesmas variáveis na mesma relação para os homens. Embora as razões para trabalhar a tempo parcial sejam diversas, os cálculos mais recentes sugerem que mais de metade do trabalho a tempo parcial é involuntário na Bulgária, Chipre, Espanha, Itália e Romênia (BIT, 2016b). Se uma elevada proporção das mulheres que trabalham a tempo parcial o fazem por necessidade e não por escolha, qualquer estimativa da diferença salarial entre homens e mulheres que utiliza as remunerações mensais leva também implicitamente em conta o custo para as mulheres de menos oportunidades de trabalho a tempo completo. Ao mesmo tempo, muitas mulheres podem optar por trabalhar

Figura 16 Diferenças salariais e a incidência do trabalho a tempo parcial entre as mulheres



Fonte: estimativas da OIT com base em dados de inquéritos de até 72 países (ver Anexo V). O coeficiente de correlação entre a diferença salarial média horária entre homens e mulheres e a incidência do trabalho a tempo parcial nas mulheres é de 0,08; com o salário mediano horário, -0,04; com as remunerações mensais médias, 0,48; e com as remunerações mensais medianas, 0,42.

Figura 17 Diferenças salariais e a incidência do trabalho a tempo parcial entre os homens

Fonte: estimativas da OIT com base em dados de inquéritos de até 72 países (ver Anexo V). O coeficiente de correlação entre a diferença salarial média horária entre homens e mulheres e a incidência do trabalho a tempo parcial nos homens é de 0,12; com o salário mediano horário, -0,21; com as remunerações mensais médias, 0,28; e com as remunerações mensais medianas, 0,13.

a tempo parcial porque as tarefas domésticas e as responsabilidades em matéria de cuidados continuam a recair sobretudo nos seus ombros (BIT, 2018d).

A terceira observação a fazer neste ponto é que os valores médios e medianos podem gerar resultados muito diferentes, mesmo se utilizarmos a mesma definição de remuneração; isto é, tanto se compararmos os salários horários médios e medianos (figura 14) como as remunerações mensais médias e medianas (figura 15). No caso da Namíbia, por exemplo, a diferença salarial média horária entre homens e mulheres é de -6,5 por cento e a diferença salarial mediana horária entre homens e mulheres é de + 4 por cento. O valor médio implica que as mulheres ganham mais que os homens, enquanto o valor mediano implica que as mulheres ganham menos que os homens. Existem diferenças subtis no uso e na interpretação destas duas medidas sumárias, mas ambas são usadas para tirar conclusões sobre a diferença de remuneração entre mulheres e homens. Estas aparentes contradições entre as conclusões geradas utilizando estas duas medidas podem tornar-se um obstáculo ao avanço das políticas no sentido da igualdade de remuneração - não apenas quando os indicadores se contradizem em

sinal, mas também quando carregam o mesmo sinal (positivo ou negativo) mas variam acentuadamente em dimensão. Por exemplo, no caso da Bulgária, a diferença salarial média horária entre homens e mulheres é de 13,2 por cento, enquanto a contraparte diferença salarial mediana horária entre homens e mulheres é de 1,9 por cento. Ao seleccionar esta última estimativa para representar a situação em relação à igualdade salarial entre homens e mulheres, os formuladores de políticas na Bulgária poderiam justificadamente alegar que o país está perto de alcançar a paridade salarial entre homens e mulheres; mas a questão permanece: o que está por trás do valor de 13,2 por cento para a diferença salarial média estimada entre homens e mulheres?

A secção seguinte do relatório é dedicada a explorar as razões pelas quais as diferenças salariais entre homens e mulheres com base nos valores médios e medianos podem ser diferentes. A análise mostra que essas diferenças estão, de facto, relacionadas com as diferentes maneiras pelas quais os trabalhadores e as trabalhadoras por conta de outrem estão dispersos na distribuição salarial.

8.2 Ir mais além da diferença salarial bruta entre homens e mulheres

A figura 14 apresenta os cálculos das diferenças salariais medianas horárias entre homens e mulheres em 65 dos 73 países da nossa base de dados. Estes 65 países podem ser classificados em cinco grupos. No grupo 1 (25 países), as diferenças salariais médias e medianas entre homens e mulheres são ambas positivas, e a primeira é maior do que a segunda; no grupo 2 (23 países), as diferenças salariais médias e medianas entre homens e mulheres são novamente positivas, mas a diferença salarial média entre homens e mulheres é inferior à diferença salarial mediana entre homens e mulheres; no grupo 3 (nove países) as diferenças salariais médias e medianas entre homens e mulheres são ambas negativas; no grupo 4 (seis países), a diferença salarial média entre homens e mulheres é negativa, mas a diferença salarial mediana entre homens e mulheres é positiva; e no grupo 5 (dois países), a diferença salarial média entre homens e mulheres é positiva e a diferença salarial mediana entre homens e mulheres é negativa.

Na maioria destes 65 países, as estimativas são consistentes em sinal - isto é, tanto a média como a mediana das diferenças salariais são positivas, ou ambas são negativas - ainda que, como apresentado na figura 14, essa consistência não exclua necessariamente uma ampla variação na dimensão; em muitos dos 57 países relativamente aos quais o sinal é consistente, a diferença de valor entre as diferenças salariais médias e medianas entre homens e mulheres é considerável, tal como no exemplo búlgaro citado na secção 8.1 acima.

Uma forma de entender as razões pelas quais os cálculos das diferenças salariais médias e medianas entre homens e mulheres podem diferir tanto, é inspecionar visualmente a estrutura salarial de mulheres e homens. Ilustramos isso mesmo com uma seleção de países de diferentes grupos de rendimento. Após classificarmos os 65 países em cinco grupos, observámos que todos os países dos grupos 3-5 - isto é, os que apresentam uma diferença salarial média ou mediana negativa entre homens e mulheres - são (com a única exceção do Luxemburgo) países de rendimento baixo ou médio. Da mesma forma, a maioria dos países do grupo 2 (com exceção do Canadá, Estados Unidos, Portugal, República da Coreia e Suíça) são países de rendimento baixo ou médio. Pelo contrário, a maioria dos países do grupo 1 (exceto o Maláui, México e Mongólia) são países de rendimento elevado. Com base nestas observações, fizemos

Caixa 2 Probabilidade versus funções de distribuição cumulativa: um exemplo ilustrativo

Uma *função de densidade de probabilidade*, denominada geralmente apenas como «função de densidade», é um mecanismo que mostra de que forma os indivíduos se encontram dispersos ao longo de um intervalo de valores - no presente caso, o intervalo de salários horários. A primeira coluna da figura 18 mostra precisamente este mecanismo (por simplicidade denominado «distribuições de probabilidade») para cada um dos países selecionados, separando a amostra para distinguir as mulheres e os homens. Para explicar como se lêem estas figuras, selecionámos a Finlândia como exemplo. O eixo horizontal representa o intervalo de salários horários, do mais baixo ao mais alto. Cada uma das duas curvas - para as mulheres e para os homens, respetivamente - mapeia cada valor do salário horário que será provável encontrar entre os trabalhadores por conta de outrem do país, sendo a probabilidade apresentada nos valores no eixo vertical. Raramente se encontram indivíduos a auferir salários horários extremamente baixos, e por essa razão ambas as curvas são relativamente planas no limite inferior da amplitude salarial. À medida que a curva se move da esquerda para a direita, passamos dos salários mais baixos para os mais altos, e a probabilidade de encontrar trabalhadores por conta de outrem na população em cada nível começa a aumentar: isto é mostrado pela subida das duas curvas, à medida que os salários horários mais altos vão sendo mapeados, para valores mais elevados de probabilidade no eixo vertical.

É interessante notar que, no caso da Finlândia, como na maioria dos outros países, a curva das mulheres descola do chão num ponto anterior à curva dos homens. Este facto reflete simplesmente que a probabilidade de encontrar uma mulher nos valores mais baixos do intervalo salarial horário (acima do nível extremamente baixo) é maior do que a de encontrar um homem com esses mesmos valores. Cerca do meio do intervalo salarial, as curvas param de subir e começam a descer, indicando que, tanto para os homens como para as mulheres, após um determinado salário, a probabilidade de encontrar um trabalhador com um salário mais elevado - em comparação com um trabalhador por conta de outrem no meio do intervalo - começa a reduzir. É interessante notar que, no caso da Finlândia, como em muitos outros países, logo após o valor máximo na curva das mulheres, a probabilidade de encontrar um homem nos valores salariais mais elevados é maior do que a de encontrar uma mulher: isto é claro, porque num determinado ponto no meio do intervalo salarial horário, a curva dos homens está consistentemente acima da curva das mulheres. A partir de então, e à medida que as duas curvas se aproximam dos valores máximos do intervalo salarial horário no eixo horizontal, a probabilidade de encontrar tanto trabalhadores por conta de outrem masculinos como femininos diminui gradualmente. Isto é mostrado pelas duas curvas a regressar progressivamente ao valor zero no eixo vertical. No caso da

Finlândia, assim como em muitos outros países ilustrados na figura 18, a probabilidade de encontrar uma mulher no extremo superior da distribuição do salário horário é de zero: a curva das mulheres para antes da curva dos homens. De uma forma geral, estes aumentos e quedas resultam numa espécie de curva em forma de sino, que pode ser mais ou menos regular, mais à direita ou mais à esquerda, com caudas mais longas ou mais curtas. São estas características do formato do sino que caracterizam e descrevem a distribuição dos trabalhadores por conta de outrem num país.

Um instrumento complementar e igualmente necessário no estudo da estrutura salarial de um país é um cálculo para mostrar de que forma a distribuição salarial se traduz na acumulação de trabalhadores por conta de outrem em cada valor do intervalo dos salários. Este fenómeno é conhecido como função de distribuição cumulativa e é apresentado para cada um dos nossos países selecionados na segunda coluna da figura 18 (por simplicidade denominado «percentagens cumulativas»). O que a distribuição cumulativa dos salários horários faz é representar uma curva a mapear a proporção de trabalhadores por conta de outrem acumulados até cada um dos valores da distribuição do salário horário. Da esquerda para a direita do eixo horizontal, quanto mais elevado for o valor do salário horário, maior é a proporção de trabalhadores por conta de outrem que se acumula ao nível, ou abaixo, do valor desse salário horário, sendo que a acumulação de indivíduos vai de cerca de 0 por cento no salário horário mais baixo, até 100 por cento (ou a população total de trabalhadores por conta de outrem) ao nível do salário horário mais alto possível.

Continuando com o nosso exemplo da Finlândia, vemos que a curva que mostra como as mulheres se vão acumulando sucessivamente à medida que os salários horários aumentam, descola do valor zero ao nível de um valor de salário horário anterior ao da curva dos homens; isto mostra que a proporção de mulheres se acumula em valores mais baixos mais rapidamente do que a proporção dos homens. O salário horário ao nível do qual 50 por cento da população se acumula é a mediana, como mostrado por uma linha horizontal tracejada em cada um dos gráficos da coluna 2. No caso da Finlândia, a linha horizontal tracejada mostra que o salário médio horário das mulheres se encontra num nível mais baixo do que o salário médio horário dos homens. Além disso, no caso da Finlândia, a curva que mostra como as mulheres se acumulam ao longo do intervalo dos salários horários está consistentemente à esquerda da mesma curva para os homens: isto é, para a mesma proporção de trabalhadores por conta de outrem homens e mulheres - como indicado no eixo vertical - essa proporção de mulheres auferem sempre um salário horário inferior ao salário horário auferido pela mesma proporção de homens.

uma seleção de países que inclui exemplos dos cinco grupos e que também abrange países de elevado rendimento e países de médio ou baixo rendimento.

A figura 18 compara a distribuição horária dos salários das mulheres com a distribuição horária dos salários dos homens nesses países. Para cada um desses países, a ilustração apresenta a estrutura salarial horária em dois formatos (explicados na caixa 2), designadamente a função de densidade de probabilidade (primeira coluna) e a função de distribuição cumulativa (segunda coluna). Para fins de simplicidade, referir-nos-emos a estas como funções de probabilidade e de distribuição cumulativa, respetivamente. Os dois formatos complementam-se para ilustrar que, em muitos casos, as diferenças salariais médias e medianas entre homens e mulheres variam significativamente em dimensão ou sinal. A caixa 2 considera o exemplo da Finlândia na figura 18 para ilustrar estas duas formas de analisar a estrutura salarial num dado país.

A figura 18 (páginas 32-36) mostra que, para a maioria dos países, as funções de distribuição de probabilidade para mulheres e homens no intervalo de salários horários (primeira coluna) não apresentam a forma de sino suave que aparece no caso da Finlândia. Na verdade, na maioria dos países da nossa seleção ilustrativa, os gráficos apresentam distribuições com altos e baixos, indicando que os trabalhadores por conta de outrem não estão distribuídos de forma regular ou harmoniosa ao longo do intervalo dos salários horários. Numa distribuição salarial caracterizada por tais irregularidades, as duas medidas sumárias utilizadas com mais frequência para sintetizar a estrutura salarial num único número, a «média» e a «mediana», fornecem informações que podem ser de utilização limitada.

Isto pode ser ilustrado olhando-se, por exemplo, para o caso de Portugal. Neste país, uma grande proporção das mulheres recebe o salário mínimo, e isso reflete-se no aumento acentuado da curva ao nível do salário mínimo, que está localizado no extremo inferior da distribuição salarial; de facto, o salário médio horário das mulheres em Portugal (indicado no gráfico pela linha tracejada vertical) não está muito longe do pico que marca o salário mínimo, sugerindo assim que uma grande proporção destas tem remunerações em torno do salário mínimo. Contudo, o salário médio horário das mulheres em Portugal (indicado no gráfico pela linha contínua vertical) é muito superior à mediana e está longe do salário mínimo. Isto sucede porque existem pequenos agrupamentos de mulheres altamente remuneradas - o que é ilustrado pelos pequenos picos nos intervalos superiores da distribuição salarial das mulheres - cujos salários horários estão a elevar o salário médio de todas as trabalhadoras por conta de outrem portuguesas. Assim, as diferenças salariais média e mediana entre homens e mulheres podem diferir devido a irregularidades na forma como os trabalhadores por conta de outrem se encontram dispersos ao longo do intervalo dos salários horários.

Se agora explorarmos a distribuição salarial em Cabo Verde, observamos que uma proporção substancial de mulheres está localizada na extremidade superior da distribuição salarial; estas mulheres elevam a média, mas essa média não é representativa da maioria das mulheres, na população, trabalhadoras por conta de outrem. Olhando para a distribuição cumulativa, isto mostra que até ao percentil 40, aproximadamente, as mulheres auferem salários inferiores aos dos homens, mas do percentil 40 ao percentil 90 as remunerações das mulheres são superiores às dos homens; e do percentil 90 até aos mais bem remunerados, o inverso acontece de novo. Por conseguinte, dependendo da parcela cumulativa de trabalhadores por conta de outrem selecionada, poderíamos concluir que as mulheres ganham mais do que os homens ou que as mulheres ganham menos do que os homens. Este exemplo ilustra novamente que uma única medida

sumária, como a média ou a mediana, não pode captar a complexidade da distribuição salarial subjacente.

A figura 18 mostra que, sem exceção, em todos os países onde a média e a mediana das diferenças salariais entre homens e mulheres são positivas, a proporção cumulativa de trabalhadoras por conta de outrem em qualquer nível recebe sempre um salário horário inferior ao salário horário obtido pela mesma proporção de trabalhadores por conta de outrem. Isto fica claro porque, para todos esses países, a curva que ilustra a proporção cumulativa de mulheres até um dado salário horário (coluna 2) fica sempre à esquerda da mesma curva para homens. Este não é o caso dos países com diferenças salariais médias ou medianas negativas entre homens e mulheres (grupos 4 e 5), ou dos países onde tanto a média como a mediana são negativas (grupo 3). Em países onde a média e/ou a mediana das diferenças salariais entre homens e mulheres é negativa, estes são também caracterizados por funções de distribuição irregular com altos e baixos, demonstrando assim que as populações não são distribuídas de forma regular ou harmoniosa no intervalo dos salários horários. As distribuições salariais desses países raramente exibem caudas longas superiores. Em quase todos os casos, as caudas inferiores são longas: esta é uma característica dos países emergentes e de baixo rendimento, onde uma fração significativa dos trabalhadores por conta de outrem está localizada na parte inferior da distribuição salarial, enquanto uma fração menor e menos representativa recebe salários na parte superior da distribuição salarial.

Também podemos ver na figura 18 que as irregularidades nas distribuições de probabilidade apresentadas na coluna 1 têm uma maior probabilidade de ocorrer no caso das mulheres do que no caso dos homens; em muitas circunstâncias, quando as distribuições salariais de mulheres e homens são um tanto irregulares, os altos e baixos da estrutura salarial são mais marcantes para as mulheres do que para os homens. A razão pela qual os altos e baixos ocorrem na distribuição salarial é que as mulheres e os homens agrupam-se em torno de salários horários específicos. Por exemplo, em muitos casos ocorre um agrupamento em torno do salário mínimo, e em muitos desses casos, a probabilidade de encontrar mulheres nesse nível salarial é maior do que a de encontrar homens no mesmo nível. Simultaneamente, todos os países com diferenças salariais médias e/ou medianas negativas entre homens e mulheres apresentam distribuições de probabilidade caracterizadas por pequenos agrupamentos de mulheres em cada extremidade das suas respectivas distribuições salariais, mais acentuadamente na extremidade superior; estes são, na sua maioria, países de rendimento médio e baixo, caracterizados por baixas taxas de participação das mulheres no mercado de trabalho em geral e do emprego por conta de outrem em particular. O que o agrupamento indica é que as mulheres estão concentradas em intervalos específicos de salários horários, refletindo a sua participação «seletiva» no mercado de trabalho. No caso do Egito, por exemplo, não há qualquer representação de mulheres na parte inferior da distribuição salarial; são visíveis alguns picos, indicando pequenos agrupamentos em torno dos salários até à média e mediana dos salários horários; a partir daí, a distribuição apresenta um grupo de mulheres altamente remuneradas localizado na direção da extremidade superior do espectro salarial.

Um problema relativo à medida simples das diferenças salariais entre homens e mulheres é que nos países onde a participação das mulheres no emprego por conta de outrem é baixa, as estimativas das diferenças salariais entre homens e mulheres geradas pelas médias e medianas clássicas são completamente dominadas e distorcidas por estes agrupamentos ou efeitos de composição, resultando em estimativas difíceis de

Figura 18 Estruturas salariais, economias selecionadas

Grupo 1: A média e a mediana das diferenças salariais entre homens e mulheres são ambas positivas, mas a média é maior do que a mediana (seleção representada)

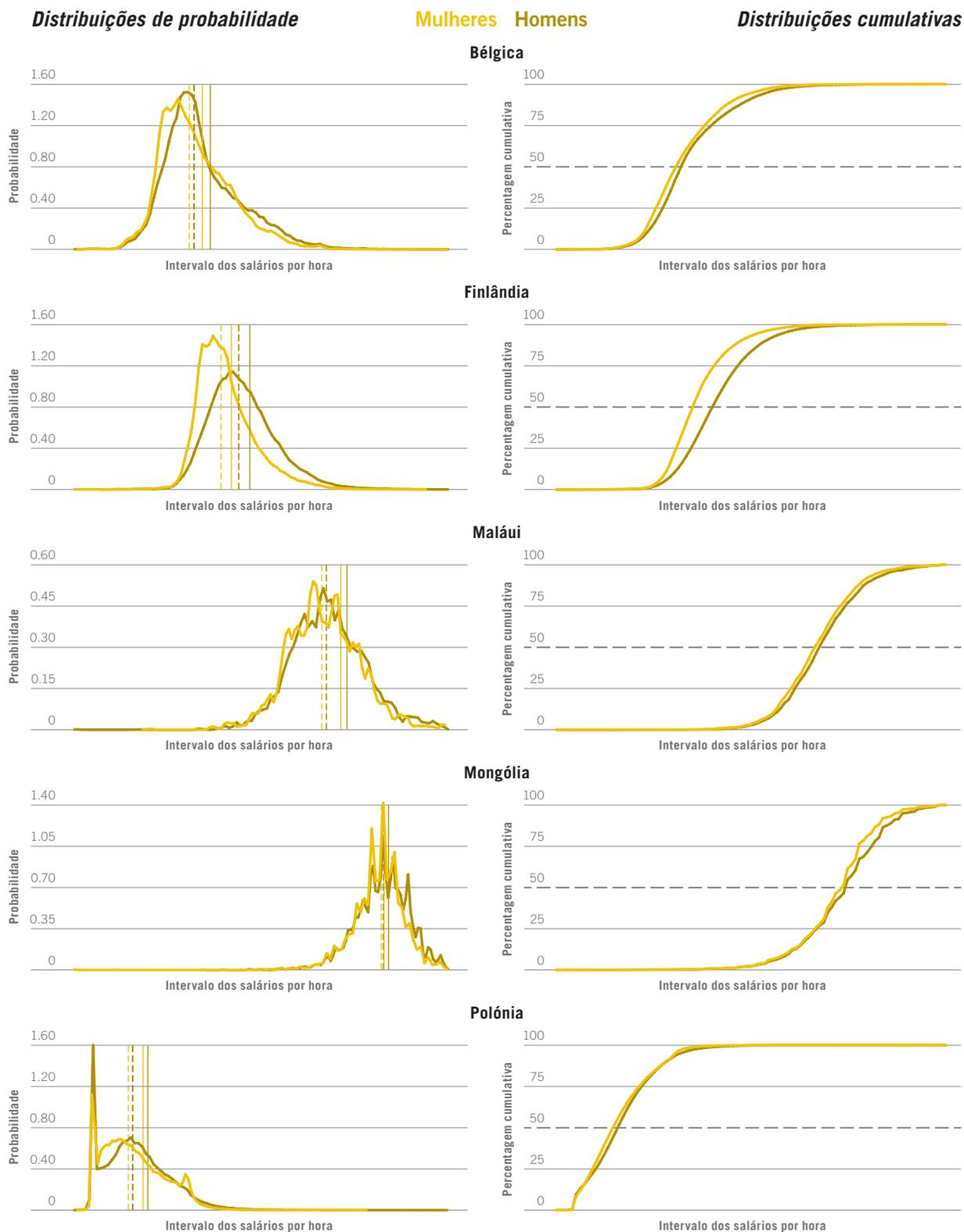


Figura 18 (cont.)

Grupo 2: A média e a mediana das diferenças salariais entre homens e mulheres são ambas positivas, mas a média é mais pequena do que a mediana (seleção representada)

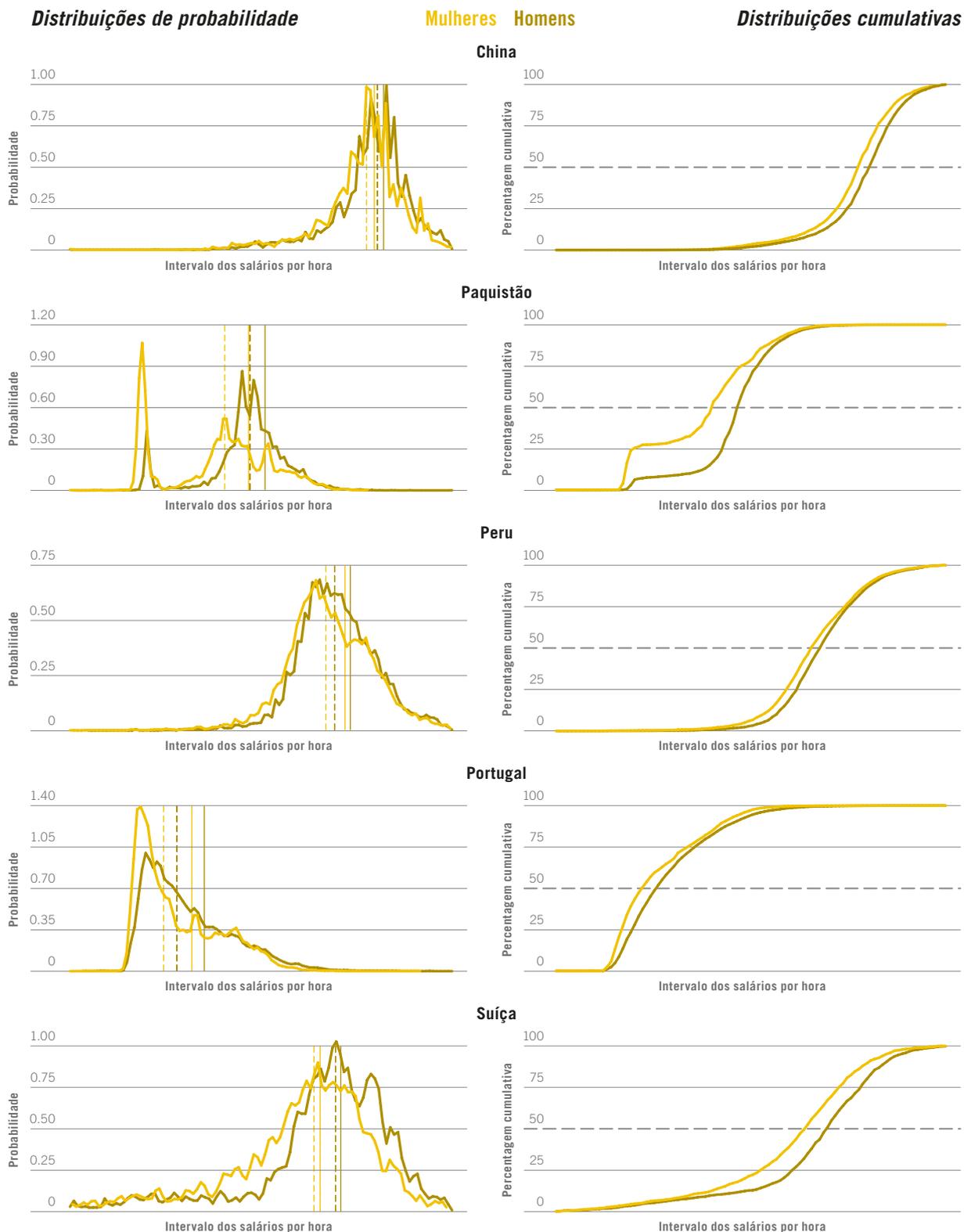


Figura 18 (cont.)

Grupo 3: A média e a mediana das diferenças salariais entre homens e mulheres são ambas negativas (seleção representada)

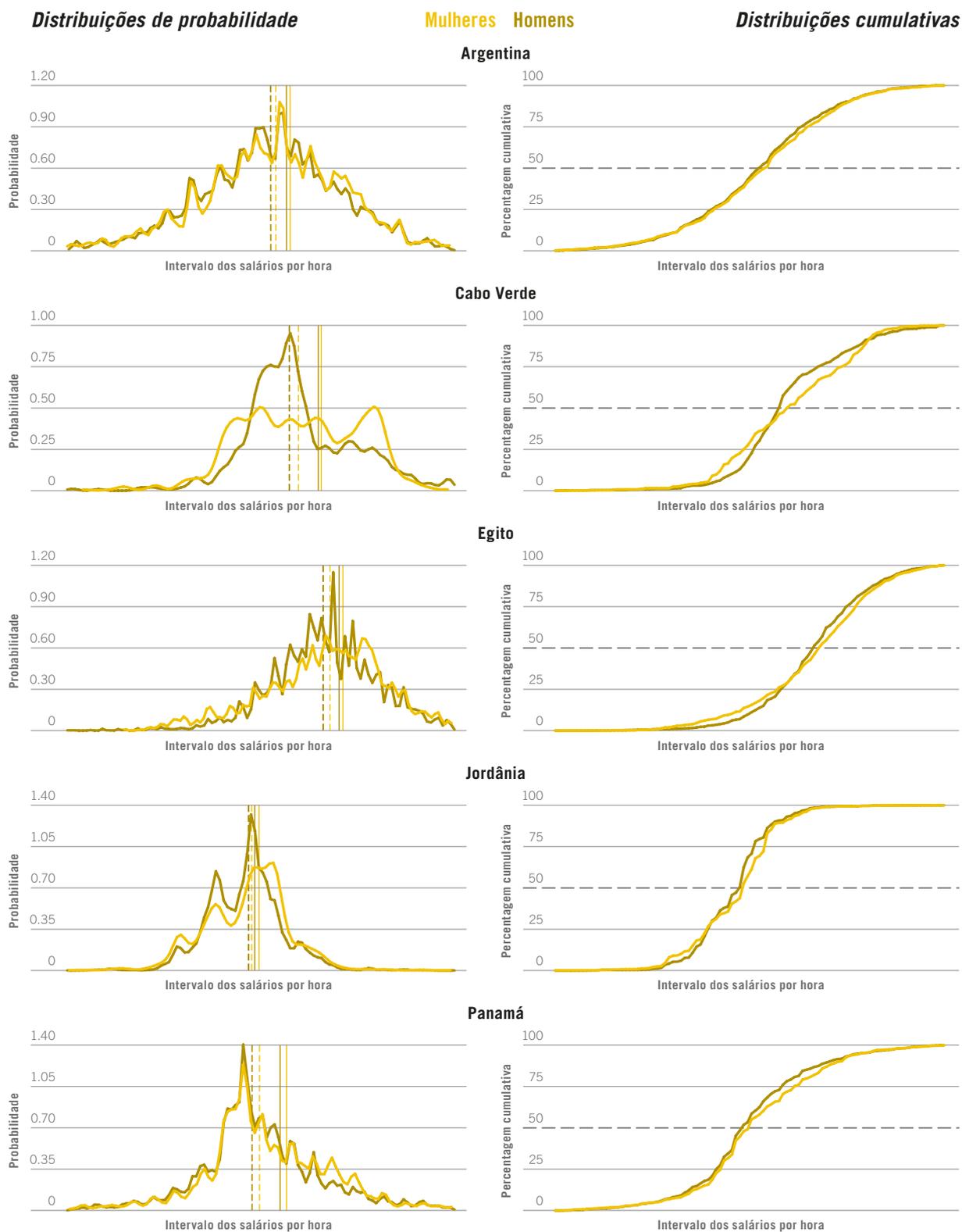


Figura 18 (cont.)

Grupo 4: A média da diferença salarial entre homens e mulheres é negativa e a mediana é positiva (seleção representada)

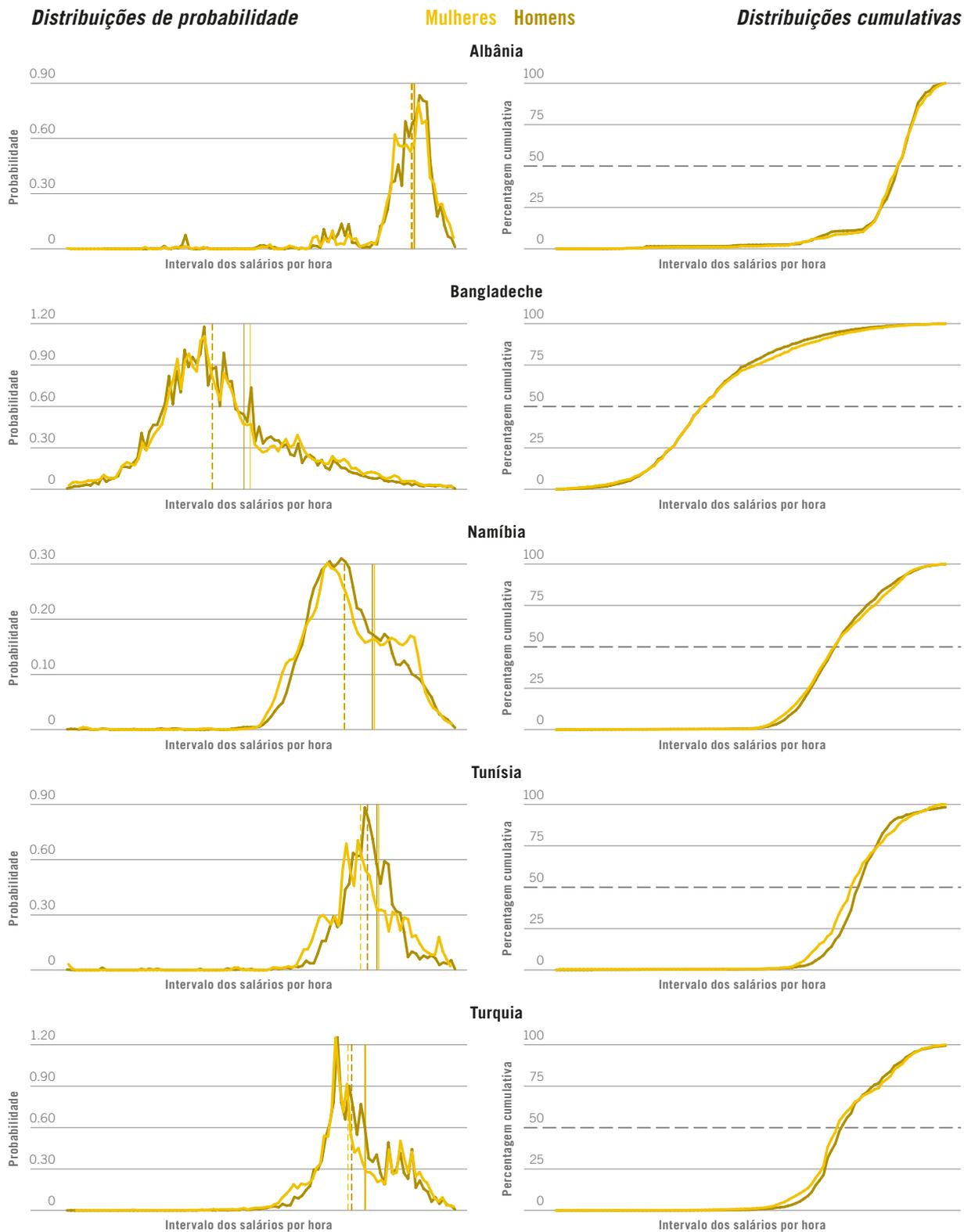
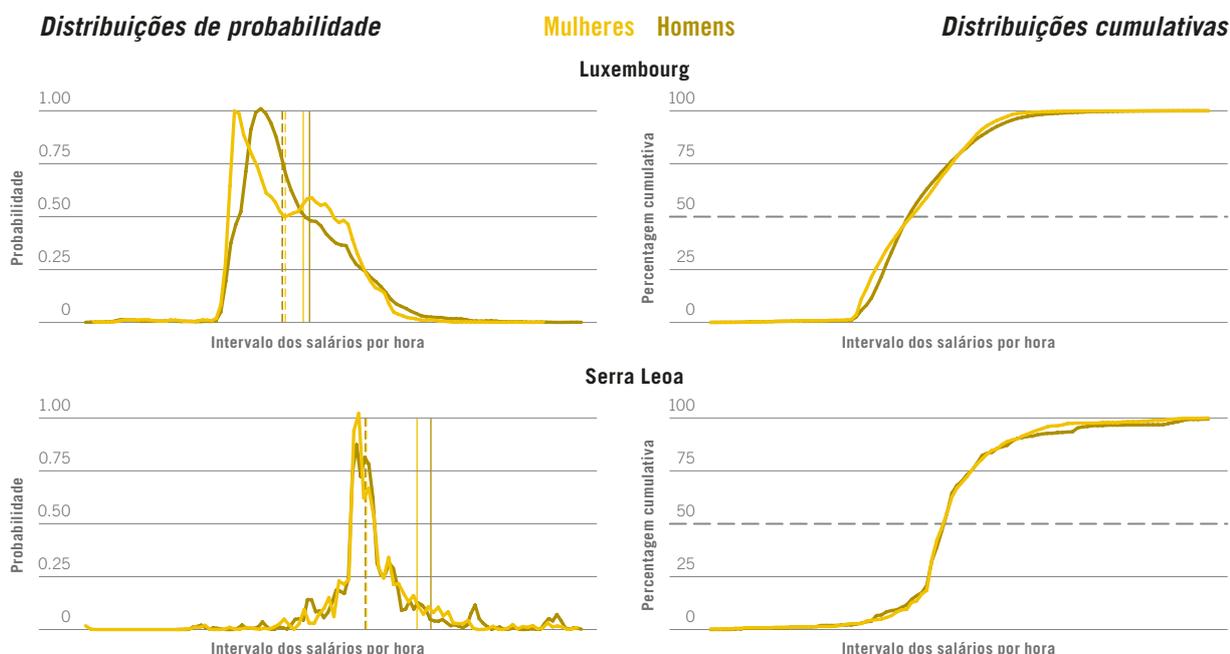


Figura 18 (cont.)

Grupo 5: A média da diferença salarial entre homens e mulheres é positiva e a mediana é negativa (ambas representadas)



Fonte: estimativas da OIT. Todas as estimativas são baseadas no desenho da estrutura salarial utilizando a transformação dos salários horários em logaritmos naturais. As linhas sólidas na função de distribuição de probabilidade mostram valores médios para as mulheres e os homens, respetivamente. As linhas tracejadas na função de distribuição de probabilidade mostram valores medianos para as mulheres e os homens, respetivamente. As linhas sólidas mostram os valores médios por sexo. A linha horizontal tracejada na função de distribuição cumulativa mostra o ponto em que a população de trabalhadores por conta de outrem é distribuída 50/50. Nesse ponto, a leitura horizontal das curvas (homens e mulheres, independentemente) mostra o valor do salário horário na mediana. O valor não é mostrado no eixo horizontal, mas a linha tracejada ajuda a indicar as localizações relativas da mediana das mulheres e do salário médio horário dos homens.

interpretar para fins de formulação de políticas ou monitorização de tendências. Nos países onde a participação das mulheres, enquanto trabalhadoras por conta de outrem, é elevada - sobretudo nos países de rendimento elevado e em alguns países de rendimento médio - a probabilidade de encontrar mulheres ao longo de toda a distribuição salarial é também elevada; mas, mesmo nesses países, a existência de agrupamentos e de efeitos de composição pode de algum modo distorcer as estimativas das diferenças salariais entre homens e mulheres. A secção seguinte propõe uma metodologia para gerar estimativas complementares sobre a diferença salarial entre homens e mulheres que toma em consideração estes efeitos de composição.

8.3 Uma medida complementar: a diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores

Esta secção do relatório propõe e ilustra um método para gerar estimativas sobre a diferença salarial entre homens e mulheres que elimina alguns dos principais efeitos de composição causados pela existência de agrupamentos. Essencialmente, agrupamos as mulheres e os homens trabalhadores por conta de outrem em subgrupos mais homogêneos, e estimamos então as diferenças salariais entre homens e mulheres em cada um dos subgrupos. Em seguida, construímos uma soma ponderada de todas as diferenças salariais entre homens e mulheres específicas de cada subgrupo, refletindo nestas ponderações a

Caixa 3 A diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores: um exemplo ilustrativo

Obtém-se uma diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores selecionando primeiro um conjunto de indicadores (fatores), que são determinantes importantes das estruturas salariais, para agrupar as mulheres e os homens em subgrupos comparáveis. Foram destacados quatro fatores como sendo particularmente relevantes para esta finalidade, estando estes facilmente disponíveis na maioria das bases de dados de inquéritos. Estes são a «educação», a «idade», o «condição face às horas de trabalho» (isto é, tempo completo versus tempo parcial) e o «emprego no setor privado versus o emprego no setor público». Estes fatores são aplicados para distribuir a amostra em subgrupos. É preferível manter o número de subgrupos razoavelmente pequeno, de forma a não permitir que se originem subgrupos onde poucos indivíduos, que podem ou não ser representativos do seu grupo, dominam o resultado. Utilizando os quatro fatores propostos, as variáveis «educação» e «idade» são divididas em quatro categorias cada. As variáveis «tempo completo versus tempo parcial» e «setor privado versus setor público» já definem duas categorias cada. No seu conjunto, assim, estes quatro fatores geram um total de (no máximo) 64 subgrupos, como resultado da interação de $4 \times 4 \times 2 \times 2$ subgrupos principais. Após os subgrupos terem sido formados, o próximo passo é estimar a diferença salarial entre homens e mulheres para cada subgrupo, utilizando a média e a mediana, respetivamente. O passo final é estimar a média ponderada pelo fator e a mediana das diferenças salariais entre homens e mulheres, somando os valores ponderados de (no máximo) 64 subgrupos. A ponderação de cada subgrupo é a sua representação proporcional na população de trabalhadores por conta de outrem, de forma a que as ponderações de (no máximo) 64 subgrupos totalizem 1. A aplicação destas ponderações e a soma das diferenças salariais entre homens e mulheres do subgrupo ponderado conduz a um único valor a que chamamos diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores.

A tabela abaixo, utilizando o exemplo do Egipto, fornece alguns detalhes para ilustrar o mecanismo des-crito acima e apresenta o efeito dos «grupos» na estimativa. As quatro primeiras linhas mostram o salário médio horário recebido por cada subgrupo definido de acordo com o nível de educação e se têm um emprego no setor privado ou público. As três linhas seguintes mostram a representação proporcional de cada grupo para a população total de trabalhadores por conta de outrem. Por exemplo, as mulheres egípcias com nível de ensino universitário ou superior que trabalham no setor privado recebem 4,8 libras egípcias (EGP) por hora. Este grupo representa 36 por cento de todas as mulheres egípcias que trabalham no setor privado. De uma forma geral, porém, as mulheres e os homens com um nível de ensino universitário ou superior representam apenas 17,2 por cento de todas as mulheres e homens que trabalham no setor privado. Por conseguinte, esta é a ponderação que o valor de 4,8 EGP receberia num cálculo ponderado que decompôs a amostra de acordo com o nível de educação e o emprego público versus o privado.

Algo que observamos nesta tabela é que existe uma diferença salarial entre homens e mulheres positiva em todas as células definidas pela educação e pelo setor económico. No Egipto, quase 74 por cento das mulheres a trabalhar por conta de outrem trabalham no setor público e destas, 58,5 por cento são altamente qualificadas e elevam o salário médio horário para todas as mulheres, ao passo que o facto de uma proporção significativa de homens estar localizada em categorias de educação mais baixas - particularmente os que trabalham no setor privado - reduz o salário médio dos homens. O resultado é uma diferença salarial entre homens e mulheres negativa, conforme ilustrado na figura 14, não obstante dentro de cada um dos subgrupos definidos pela educação e pelo setor privado ou público, a diferença salarial entre homens e mulheres ser sempre positiva. Embora nem todos os possíveis subgrupos (podem existir no máximo 64 destes subgrupos) estejam ilustrados na tabela, uma vez que os efeitos da composição são considerados ao ponderar os (no máximo) 64 subgrupos, a diferença salarial entre homens e mulheres torna-se positiva, como ilustrado na figura 19.

dimensão de cada subgrupo da população. Assim, chegamos a uma alternativa à forma clássica de calcular as diferenças salariais entre homens e mulheres - uma alternativa a que chamamos «diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores». A caixa 3 ilustra com algum detalhe o procedimento de estimar uma diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores para um país (Egipto).

Que subgrupos devem ser selecionados? Com base no modelo de capital humano (Mincer, 1974), é amplamente aceite que a educação e a experiência no mercado de

Caixa 3 (cont.)

Tabela 8.1 Informações sobre a diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores no Egito

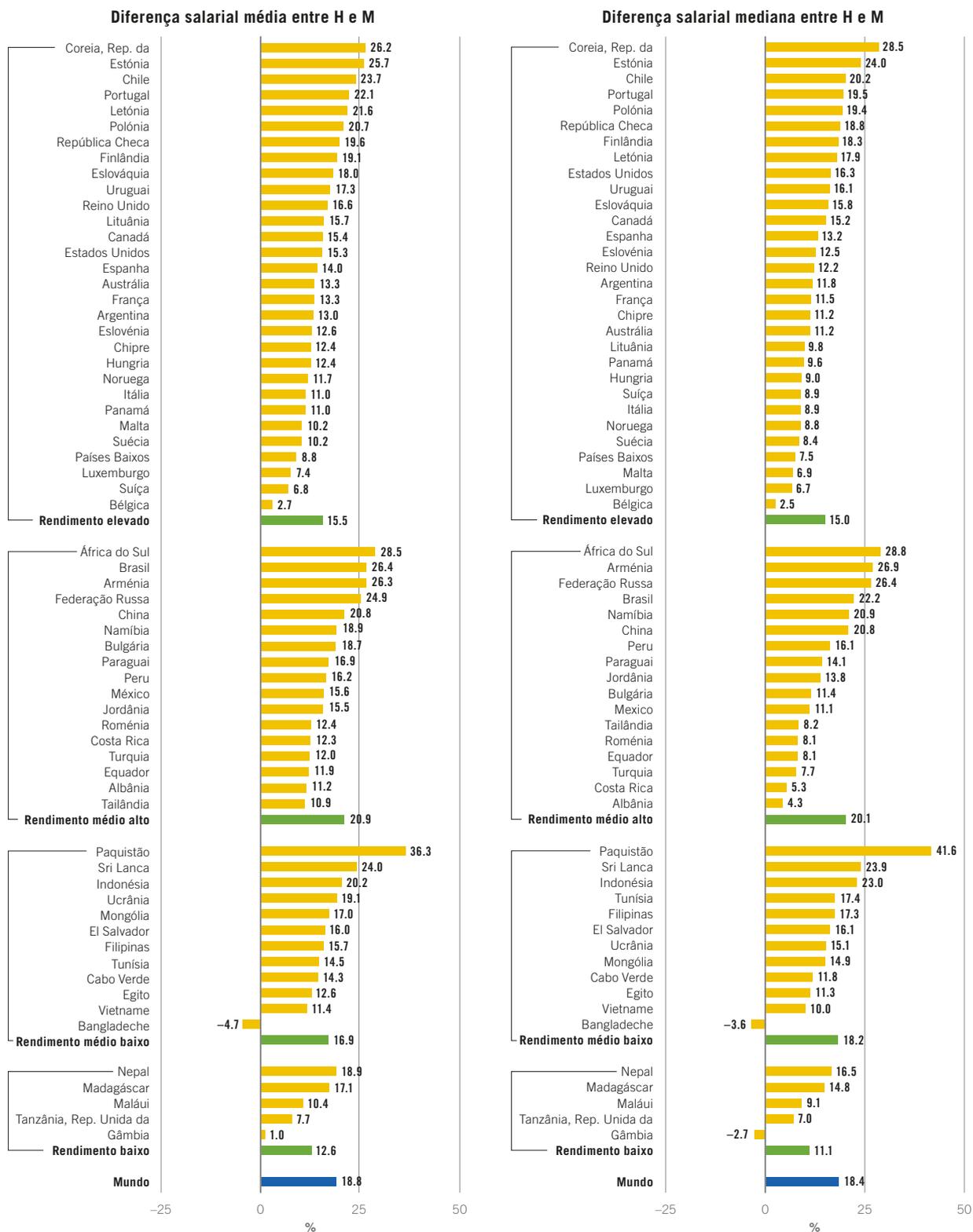
| Nível de educação | Setor privado | | | Setor público | | |
|--|---------------|-----------|-------------------|---------------|-----------|-------------------|
| | Mulheres | Homens | Homens e mulheres | Mulheres | Homens | Homens e mulheres |
| Salários médios horários (em EGP) | | | | | | |
| Inferior ao secundário | 3.4 | 4.5 | 4.4 | 3.4 | 4.4 | 4.3 |
| Secundário/profissional | 3.0 | 4.6 | 4.5 | 5.9 | 6.1 | 6.1 |
| Universidade ou superior | 4.8 | 6.0 | 5.8 | 6.5 | 7.7 | 7.2 |
| Média ponderada geral | 3.8 | 4.8 | 4.7 | 6.2 | 6.4 | 6.3 |
| Porcentagem da população total de trabalhadores por conta de outrem | | | | | | |
| Inferior ao secundário | 36.8 | 47.0 | 46.2 | 4.4 | 23.3 | 17.0 |
| Secundário/profissional | 27.3 | 37.4 | 36.6 | 37.1 | 36.8 | 36.9 |
| Universidade ou superior | 36.0 | 15.6 | 17.2 | 58.5 | 39.9 | 46.1 |
| N.º total de trabalhadores por conta de outrem na população | | | | | | |
| | 759 874 | 8 769 701 | 9 529 575 | 2 138 373 | 4 318 519 | 6 456 892 |

Fonte: estimativas da OIT utilizando dados representativos do Egito; ver Anexo V.

trabalho (servindo a idade como uma aproximação a esta última) são dois indicadores importantes do perfil de emprego dos trabalhadores por conta de outrem. É também reconhecido que as mulheres e os homens diferem na sua participação no mercado de trabalho devido às suas horas de trabalho - é mais provável que as mulheres trabalhem a tempo parcial do que os homens. Adicionalmente, em quase todos os países para os quais temos dados, as mulheres a trabalhar por conta de outrem têm mais probabilidade de trabalhar no setor público, em lugar do setor privado, do que os homens. Assim, podemos considerar os fatores «educação», «idade», «condição face a horas de trabalho» e «emprego no setor público por oposição ao setor privado» como os quatro indicadores que obterão em conjunto os principais efeitos de composição na maioria, se não em todos, os contextos económicos. Considerando que a «educação» e a «idade» estão em consonância com o modelo de capital humano, a inclusão do «condição face a horas de trabalho» e «emprego no setor público por oposição ao setor privado» integra uma orientação para a dimensão de género específica para capturar melhor os efeitos de composição subjacentes aos modos respetivos de participação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho.

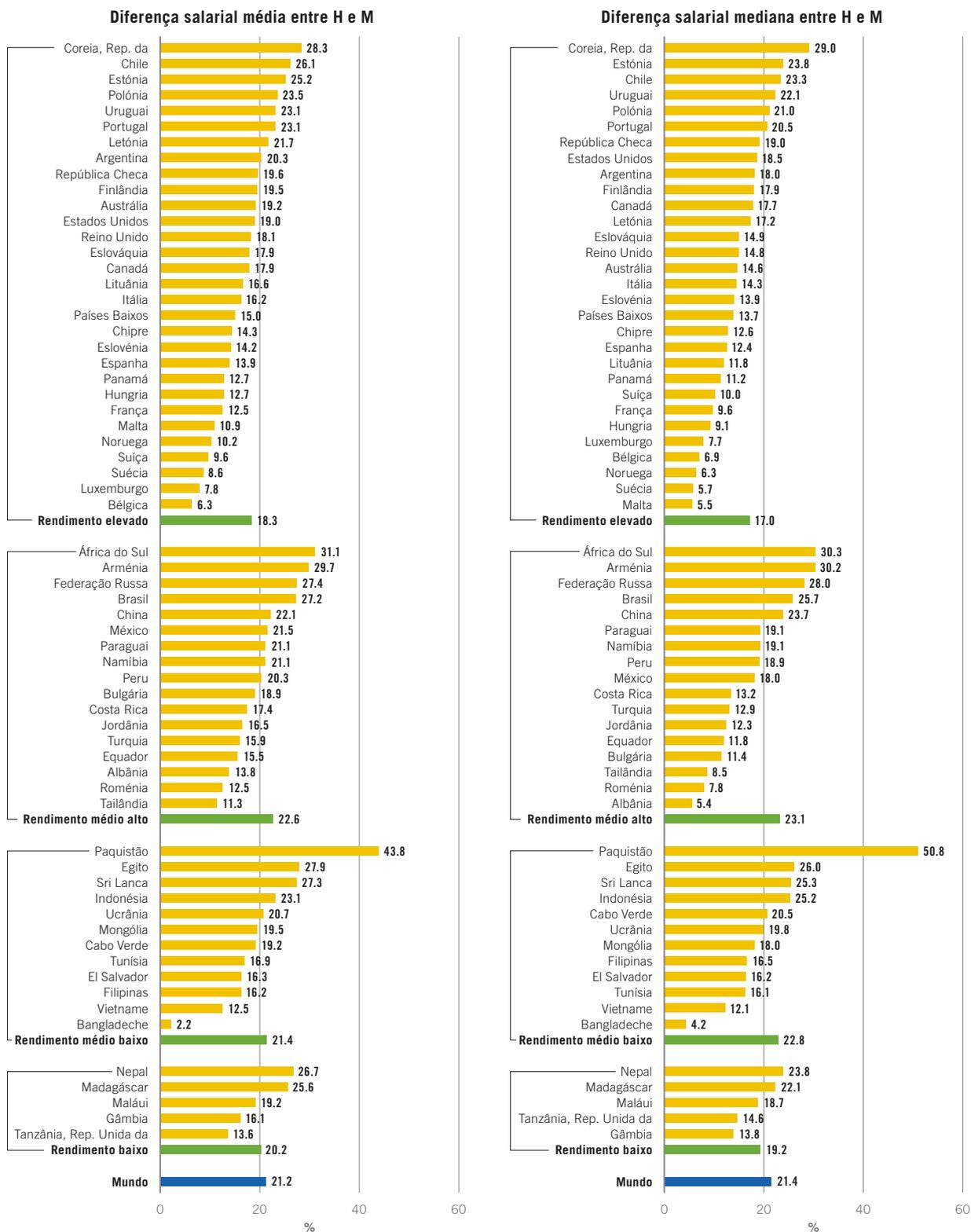
Poder-se-ia, em princípio, construir outros subgrupos. Porém, a construção de subgrupos deve ser orientada por critérios simples e práticos: os indicadores para essa finalidade devem estar prontamente disponíveis nos dados do inquérito e devem ser eficientes na captação das diferenças entre as mulheres e os homens no mercado de trabalho. Por «eficiente» queremos dizer que deveria ser suficiente utilizar apenas alguns subgrupos para captar tais diferenças. Este é um critério importante, uma vez

Figura 19 Diferenças salariais entre homens e mulheres ponderadas por fatores utilizando salários horários



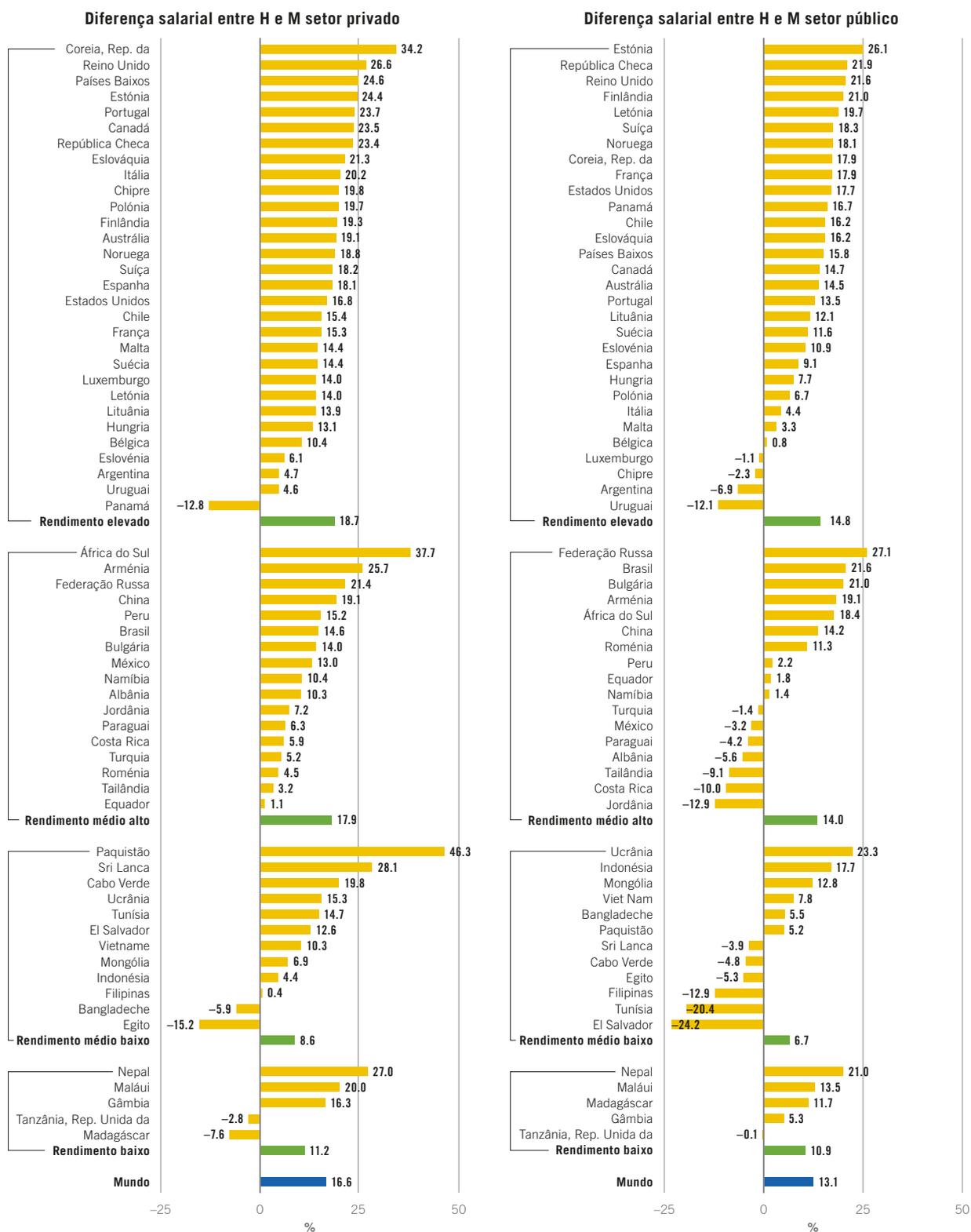
Fonte: estimativas da OIT com base em dados de inquéritos fornecidos por fontes nacionais (ver Anexo V). Todas as estimativas são baseadas no método descrito na caixa 3, agrupando a população de trabalhadores por conta de outrem de acordo com a educação, idade, as horas de trabalho e emprego no setor privado versus emprego no setor público.

Figura 20 Diferenças salariais entre homens e mulheres ponderadas por fatores utilizando remunerações mensais



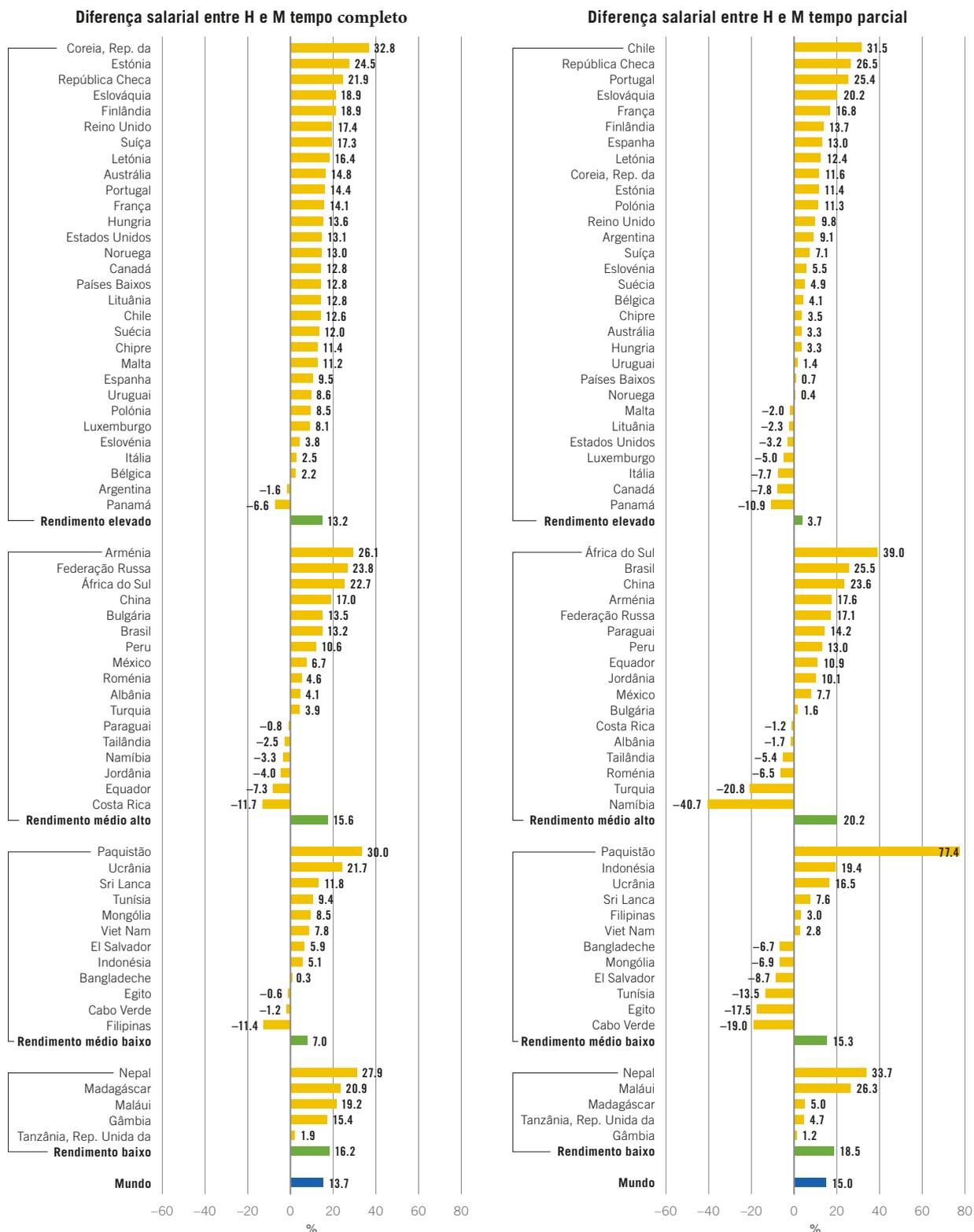
Fonte: estimativas da OIT com base em dados de inquéritos fornecidos por fontes nacionais (ver Anexo V). Para mais informações, ver a fonte da figura 19.

Figura 21 Diferenças salariais entre homens e mulheres ponderadas por fatores: emprego no setor privado versus emprego no setor público (salários médios horários)



Fonte: estimativas da OIT com base em dados de inquéritos fornecidos por fontes nacionais (ver Anexo V). Todas as estimativas são baseadas no método descrito na caixa 3, agrupando a população de trabalhadores por conta de outrem de acordo com o emprego por conta de outrem no setor privado versus emprego por conta de outrem no setor público.

Figura 22 Diferenças salariais entre homens e mulheres ponderadas por fatores: emprego a tempo completo versus emprego a tempo parcial (salários médios horários)



Fonte: estimativas da OIT com base em dados de inquéritos fornecidos por fontes nacionais (ver Anexo V). Todas as estimativas são baseadas no método descrito na caixa 3, agrupando a população de trabalhadores por conta de outrem de acordo com as horas de trabalho (trabalho por conta de outrem a tempo completo versus trabalho por conta de outrem a tempo parcial).

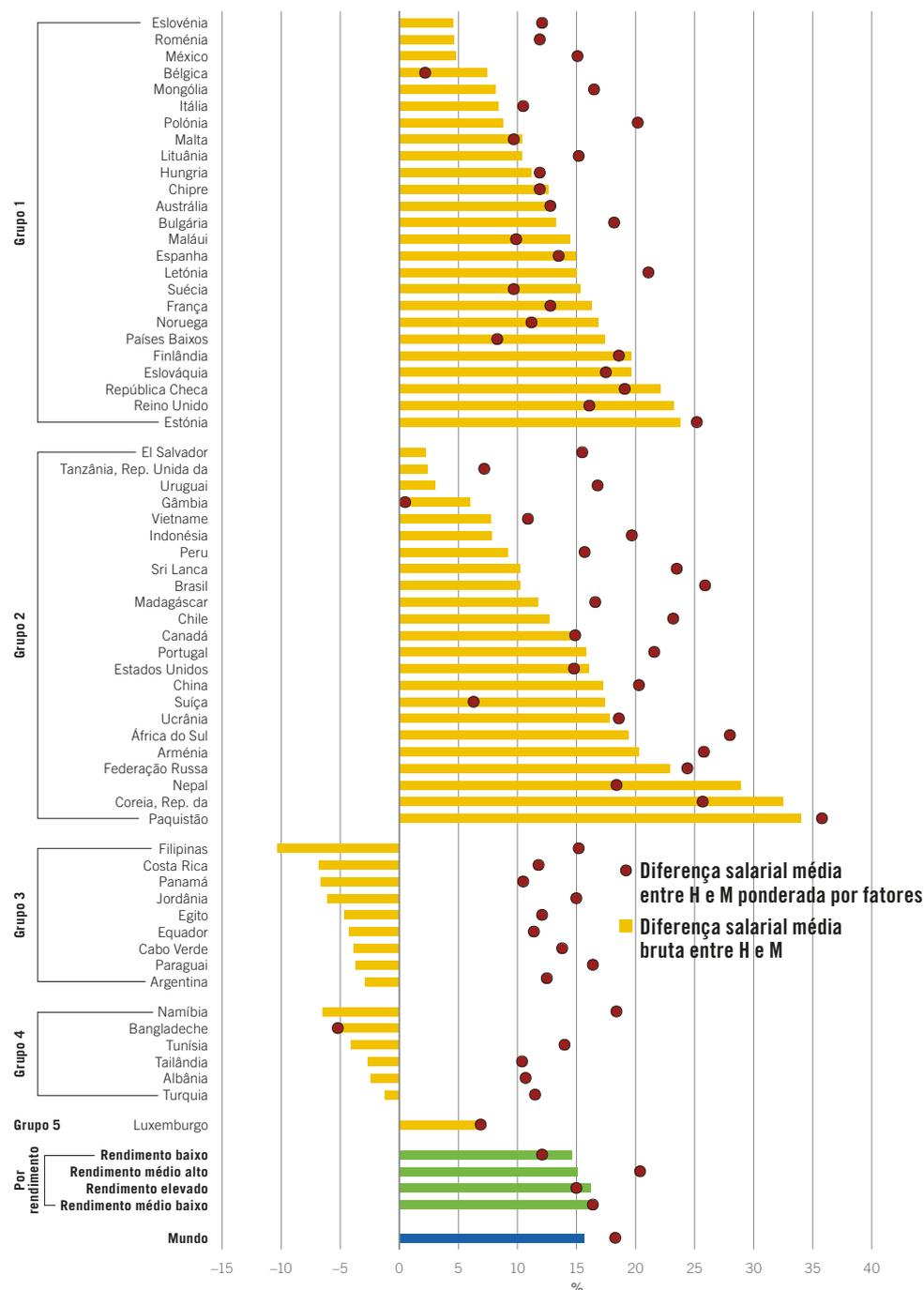
que se forem utilizados muitos subgrupos, a medida dentro do grupo da diferença salarial entre homens e mulheres perde precisão. Os quatro fatores que selecionamos para reduzir os efeitos de composição estão amplamente disponíveis na maioria dos dados de inquéritos, por exemplo, nos inquéritos sobre a população ativa ou sobre o trabalho do agregado familiar integrado.

As figuras 19 e 20 mostram o resultado da aplicação do método ponderado por fatores em 64 países sobre os quais temos dados. Vemos que, com esta diferente metodologia, quase todas as estimativas das diferenças salariais horárias e mensais (média e mediana) entre homens e mulheres são agora positivas. As figuras 21 e 22 mostram as diferenças salariais entre homens e mulheres dentro de alguns subgrupos selecionados, designadamente no emprego no setor privado e no setor público, e no emprego a tempo completo e a tempo parcial. Embora haja muita diversidade entre os países, vemos que, em média, as diferenças salariais entre homens e mulheres são maiores no setor privado do que no público, e entre os funcionários a trabalhar a tempo parcial do que entre os que trabalham a tempo completo.

Um exercício interessante é traçar a diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores face à diferença salarial entre homens e mulheres apresentada na figura 14 (utilizando em cada caso o salário médio horário), agrupando estas comparações de acordo com a classificação dos cinco grupos da figura 18. A figura 23 apresenta o resultado desta comparação e mostra que a utilização do método ponderado por fatores tem um impacto nas estimativas das diferenças salariais entre homens e mulheres em quase todos os países. Em apenas um país (Bangladeche), a diferença salarial média horária entre homens e mulheres ponderada por fatores é positiva. Em alguns casos, a diferença salarial média horária entre homens e mulheres ponderada por fatores é inferior à diferença salarial média horária entre homens e mulheres, mas na maioria dos casos é mais ampla. Nos países do grupo 1, quando a média bruta é relativamente baixa, o método ponderado por fatores conduz a valores mais altos, enquanto nos países onde a diferença média bruta é alta, o método ponderado por fatores parece ajustar o valor para baixo. No caso do grupo 2, quando a diferença salarial média bruta horária entre homens e mulheres foi estimada abaixo da diferença salarial mediana bruta horária entre homens e mulheres, o método ponderado por fatores parece ajustar a diferença média para cima. Para todos os países dos grupos 3 e 4, quando a diferença salarial média entre homens e mulheres era negativa, o método ponderado por fatores corrige a distorção considerável dos efeitos de composição na população e as estimativas das diferenças salariais entre homens e mulheres mostram que, de facto, as mulheres desses países recebem, em média, menos do que os homens. Nos países onde as diferenças salariais entre homens e mulheres têm uma média positiva, mas uma mediana negativa (grupo 5), o valor ajustado ou aumenta ou diminui. Finalmente, a figura 23 também compara as estimativas para as diferenças salariais globais simples e ponderadas por fatores entre homens e mulheres, mostrando que, com a estimativa ponderada por fatores, a diferença salarial entre homens e mulheres aumenta de cerca de 16 para 19 por cento.

O caso da Namíbia pode ser usado para ilustrar de que forma as estimativas da diferença salarial entre homens e mulheres podem passar de negativas para positivas com o método ponderado por fatores. A figura 14 sugere que na Namíbia a diferença salarial média horária entre homens e mulheres é negativa (-6,5 por cento). Contudo, as estimativas na figura 21 mostram que a diferença salarial média horária entre homens e mulheres é positiva tanto entre os trabalhadores empregados no setor público da Namíbia (1,4 por cento) como entre os trabalhadores empregados no setor privado

Figura 23 Comparar as diferenças salariais brutas entre homens e mulheres e as diferenças salariais entre homens e mulheres ponderadas por fatores utilizando salários horários em ambos os casos: classificação baseada em países classificados (dentro de cinco grupos) por diferença salarial bruta entre homens e mulheres



Fonte: estimativas da OIT que combinam os dados da diferença salarial entre homens e mulheres da figura 14 (reproduzidos nesta figura sob a forma de barras) com os dados da figura 19 (reproduzidos nesta figura sob a forma de pontos).

(10,4 por cento). Este dois subgrupos representam em conjunto a população total de trabalhadores por conta de outrem do país. Aplicando os ponderadores às correspondentes diferenças salariais entre homens e mulheres específicas do grupo, e somando os dois valores, conduz a uma diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores de 2,7 por cento. Esta difere da diferença salarial média de 18,9 por cento entre homens e mulheres apresentada na figura 19, apesar de, nesse caso, a «ponderação» ser realizada em vários subgrupos (potencialmente 64). Porém, mesmo utilizando apenas um fator - o emprego no setor privado face ao emprego no setor público - a estimativa chega a um valor um pouco mais congruente (pelo menos em sinal) com a estimativa final e mais refinada para a Namíbia na figura 19.

O método proposto tem outros méritos. Uma vantagem é que as diferenças salariais médias e medianas entre homens e mulheres ponderadas por fatores são mais próximas em valor do que nas medidas clássicas das diferenças salariais entre homens e mulheres.⁶ Isto é vantajoso, especialmente porque a escolha da média ou da mediana pelos investigadores ou analistas é muitas vezes subjetiva, e esta escolha subjetiva de uma sobre a outra pode por vezes ser uma fonte de controvérsia na formulação de políticas. A utilização da diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores e, conseqüentemente, o estreitamento da distância entre as estimativas média e mediana, ajuda a reduzir a probabilidade de tal controvérsia. Outra vantagem é que, uma vez que as estimativas ponderadas por fatores das diferenças salariais entre homens e mulheres controlam alguns dos efeitos mais importantes da composição, prestam-se mais prontamente a comparações entre os países. Da mesma forma, dentro de um único país, a diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores controla alguns efeitos de composição que podem variar ao longo do tempo, seja por razões estruturais ou cíclicas. Isto significa que uma série temporal de diferenças salariais entre homens e mulheres ponderadas por fatores é uma ferramenta complementar útil para analisar a evolução das diferenças salariais entre homens e mulheres ao longo do tempo, num dado país.⁷

6. Com o método ponderado por fatores, o coeficiente de correlação entre as médias e as medianas das diferenças salariais entre homens e mulheres no que respeita ao salário por hora apresentado na figura 19 é de 92,7 por cento, em comparação com o coeficiente de correlação de 83,2 por cento entre as diferenças salariais médias e medianas entre homens e mulheres apresentado na figura 14. Utilizando as remunerações mensais, o coeficiente de correlação aumenta de 77,1 por cento (figura 15) para 90,8 por cento (figura 20).

7. É importante salientar que a diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores proposta não equivale a uma estimativa da diferença salarial ajustada entre homens e mulheres: a última requer a utilização de outras técnicas, por exemplo, a identificação de uma distribuição contrafactual para identificar e excluir essa parte da diferença decorrente das diferenças nas dotações entre mulheres e homens (ver Fortin, Lemieux e Firpo, 2011). Esta questão é abordada na secção seguinte do relatório (consulte, particularmente, a secção 9.2).

9 Quais são os fatores por trás da diferença salarial entre homens e mulheres?

Porque ganham as mulheres geralmente menos do que os homens? Começamos por calcular a diferença salarial entre homens e mulheres em diferentes pontos na distribuição salarial por hora. Isto pode lançar alguma luz sobre o potencial impacto de diferentes políticas sobre as diferenças salariais gerais entre homens e mulheres. Assim, é importante saber em que parte da distribuição salarial, a diferença salarial entre homens e mulheres é mais elevada. Para complementar esta informação, também estimamos a proporção de mulheres em diferentes partes da distribuição salarial, mostrando até que ponto as mulheres estão sobrerrepresentadas na extremidade inferior da distribuição salarial, ou sub-representadas na extremidade superior. Procuramos então decompor a diferença salarial entre homens e mulheres nas diferentes partes da distribuição e na sua totalidade, numa componente que pode ser «explicada» pelas diferenças nos atributos dos homens e das mulheres no mercado de trabalho e numa componente «inexplicada» por estas características. O relatório discute o que está por trás da componente inexplicada das diferenças salariais entre homens e mulheres, incluindo os baixos retornos da educação para as mulheres nas mesmas profissões, os efeitos da feminização das profissões e dos locais de trabalho nos salários e o efeito da maternidade nas mulheres e da paternidade nos homens no que diz respeito aos seus respetivos salários.

9.1 Estimar a diferença salarial entre homens e mulheres na distribuição salarial por hora

Nesta secção, começamos por estimar e analisar as diferenças salariais entre homens e mulheres em diferentes pontos da distribuição salarial por hora, particularmente em cada um dos nove quantis que dividem a distribuição em dez grupos de igual dimensão.⁸ A estimativa das diferenças salariais entre homens e mulheres em diferentes partes da distribuição salarial é uma ferramenta útil, pois pode lançar luz sobre o impacto potencial de determinadas políticas sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres. Por exemplo, a introdução de um salário mínimo poderia reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres nos níveis salariais mais baixos, os acordos coletivos de trabalho (com determinação de salários) poderiam ter o mesmo efeito na parte central da distribuição salarial, e as políticas que promovem uma maior representação de mulheres em cargos superiores e posições altamente remuneradas poderiam ter um efeito positivo nos níveis superiores.

8. Um quantil é um valor de uma distribuição que divide as observações em grupos de igual dimensão. Por exemplo, a mediana é um valor limite que divide as observações em dois grupos de igual dimensão; um quartil é um dos três valores limite que divide uma distribuição em quatro grupos de igual dimensão; e um decil é um dos nove valores limite que divide uma distribuição em dez grupos de igual dimensão. O termo «quantil» é um termo que abrange todos esses vários termos (mediana, quartil, decil, centil, etc.), desde que o limiar sirva para dividir os dados em partes de igual dimensão. Este relatório utilizará o termo «quantil», a menos que seja necessário distinguir explicitamente uma divisão específica da distribuição em partes não iguais. A utilização consistente do termo «quantil» evita confusões com o facto de o termo «decil» ser por vezes também usado para referir o valor médio da distribuição entre dois dos nove limites de uma distribuição dividida em dez partes. Neste relatório, os termos «quantil», «decil» ou «centil» referem-se sempre a limites na distribuição.

Figura 24 Diferenças salariais entre homens e mulheres na distribuição salarial em países selecionados, anos mais recentes

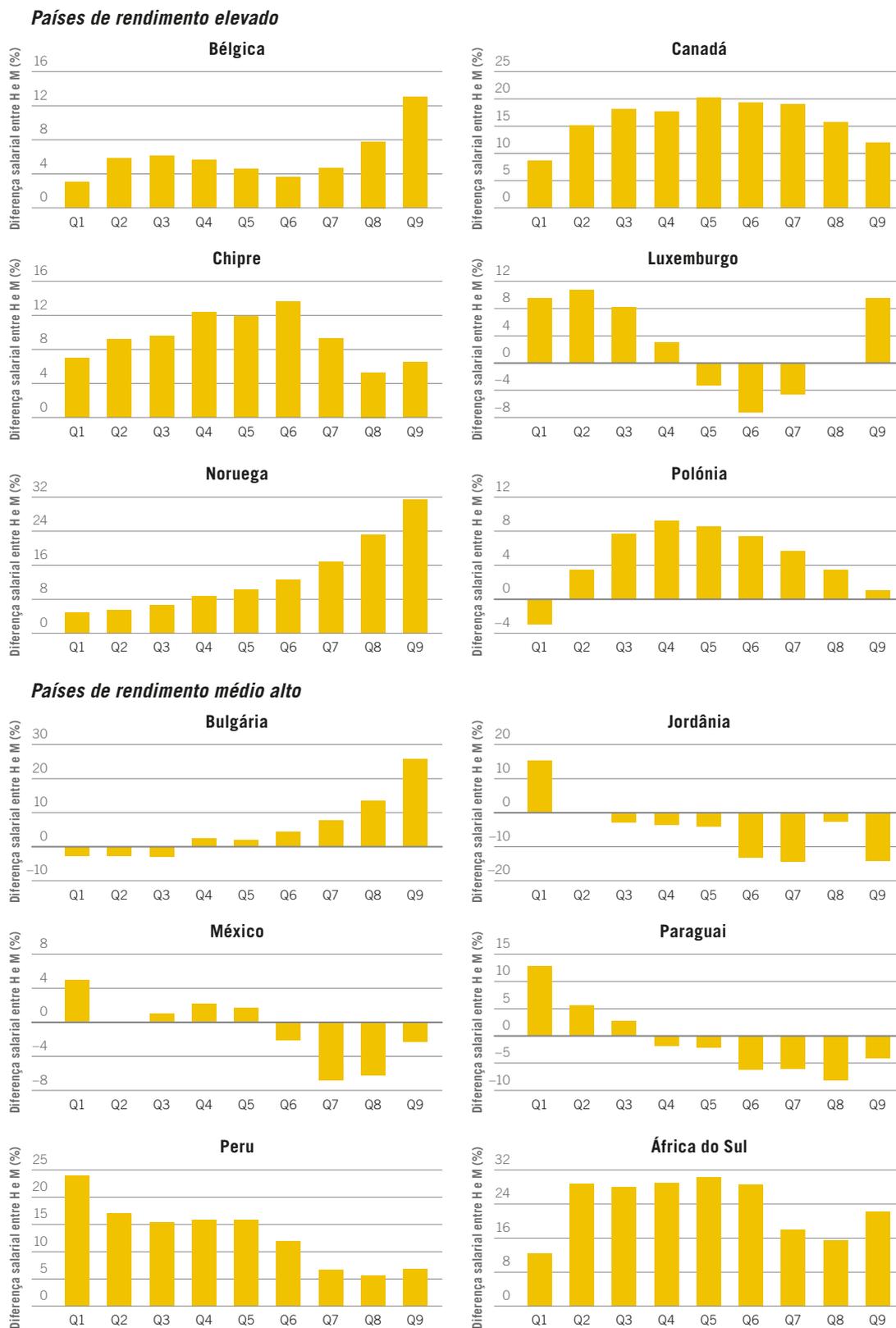
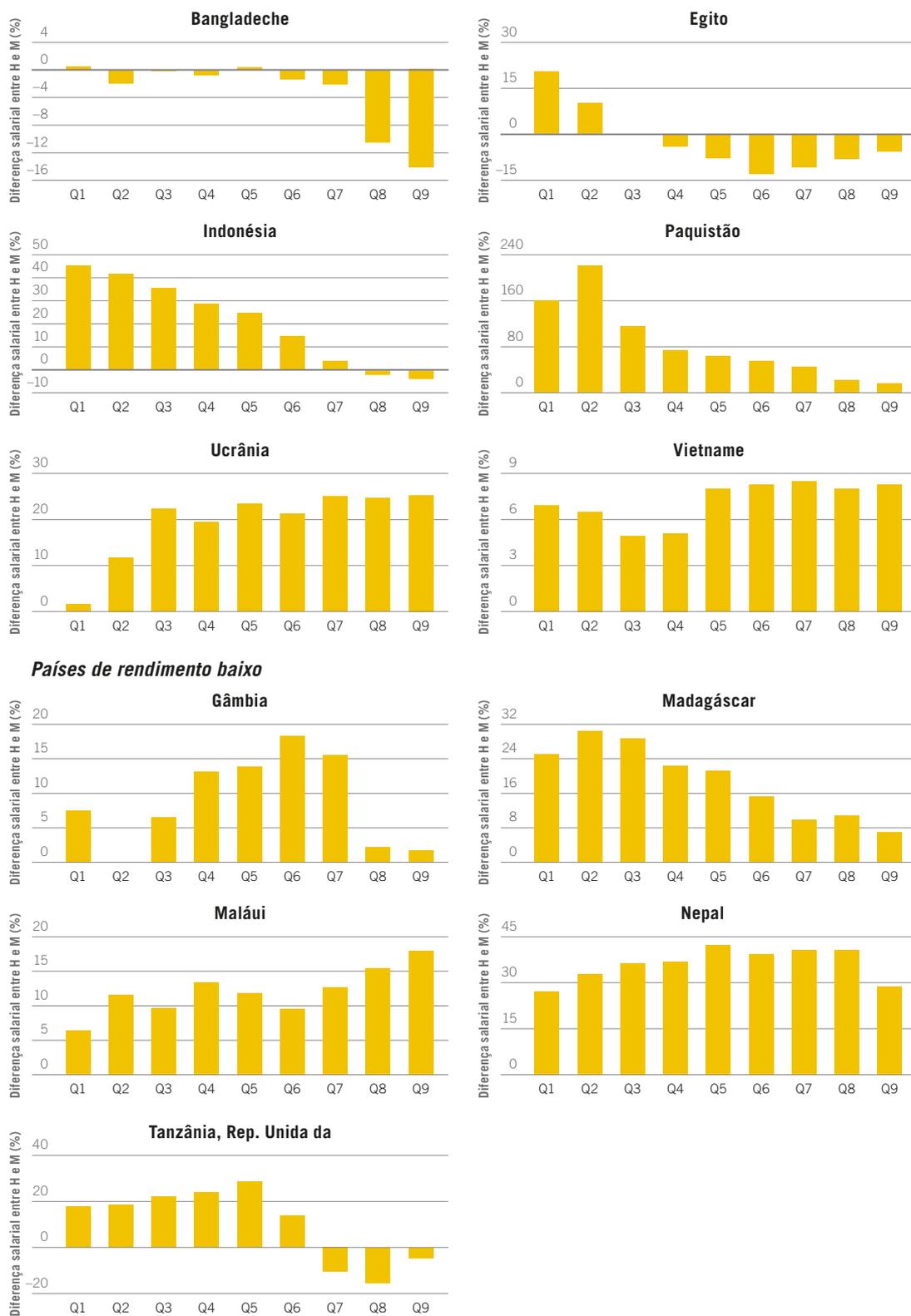


Figura 24 (cont.)

Países de rendimento médio baixo

Fonte: estimativas da OIT a demonstrar a diferença nos algoritmos em cada quantil (ver Anexo V).

A figura 24 apresenta a diferença salarial entre homens e mulheres, em cada quantil (Q1-Q9) da distribuição do salário horário, numa seleção de países que abrange os quatro grupos de rendimento (elevado, médio alto, médio baixo e baixo). A primeira coisa a notar é que a diferença salarial entre homens e mulheres varia ao longo da distribuição em todos os países apresentados na ilustração.

Parece haver uma tendência para que a diferença salarial entre homens e mulheres aumente à medida que avançamos dos pontos mais baixos para os mais altos na distribuição salarial por hora, ainda que isto não seja aparente em todos os países. Entre os países de rendimento elevado, a maior dimensão das diferenças salariais entre homens e mulheres no limite superior da distribuição é impressionante: no caso da Bélgica, por exemplo, a diferença salarial entre homens e mulheres é de cerca de 3 por cento no quantil inferior, mas aumenta para cerca de 13 por cento no quantil superior. No Canadá, no Chipre e na Polónia, a diferença crescente começa a diminuir novamente na direção do topo do intervalo. Curiosamente, no caso da Polónia existe uma diferença salarial negativa entre homens e mulheres no primeiro quantil.

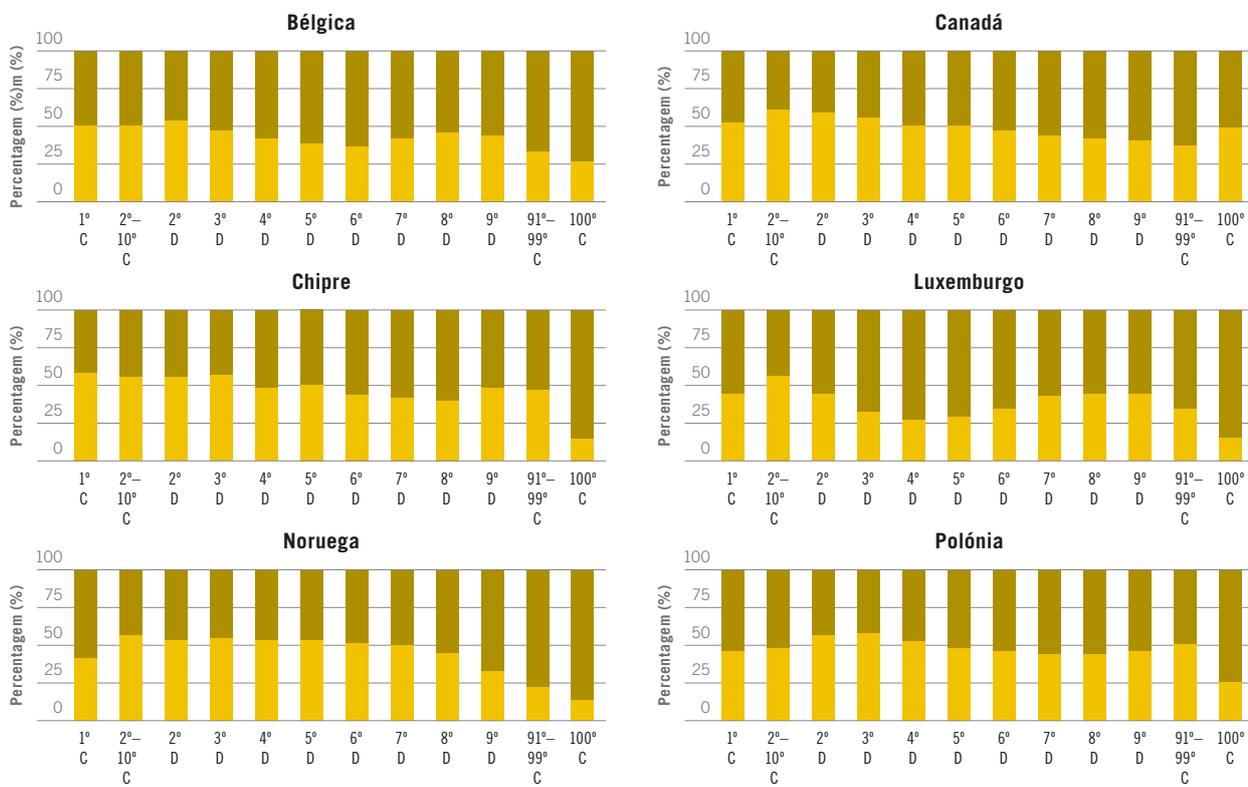
As estimativas de outros grupos de rendimento (rendimento médio alto, médio baixo e baixo) mostram um pouco mais de diversidade. Em vários dos países ilustrados, as formas irregulares podem, de facto, ser o resultado de grupos muito pequenos de trabalhadoras por conta de outrem nesse mercado de trabalho. Quando comparamos um número relativamente pequeno de mulheres a um grupo maior e mais diversificado de homens no mesmo ponto da distribuição salarial, o resultado pode ser desproporcionalmente influenciado pela presença de muito poucas mulheres naquele nível salarial. Isto é conhecido como o efeito das amostras de reduzidas dimensões (enviesamento).

A figura 25 apresenta as respetivas proporções de mulheres e de homens em diferentes localizações da distribuição salarial para a mesma seleção de países da figura 24. Estes gráficos apontam para um padrão comum nos mercados de trabalho de todo o mundo: à medida que passamos de salários horários mais baixos para mais altos, a proporção de mulheres diminui e, em alguns casos, acentuadamente. Por exemplo, as mulheres representam 50 por cento dos 1 por cento dos trabalhadores por conta de outrem da Bélgica com remunerações mais baixas, mas apenas cerca de 26 por cento dos 1 por cento dos trabalhadores no topo das remunerações. No Paquistão, as mulheres representam quase 90 por cento dos trabalhadores por conta de outrem com remunerações mais baixas, mas apenas 9 por cento nos 1 por cento no topo das remunerações. Na Jordânia, no Bangladeche e no Egito - e em menor escala no México, no Nepal, na Gâmbia, na África do Sul e na República Unida da Tanzânia - as mulheres estão sub-representadas em todos os salários horários. De facto, em todo o mundo, uma proporção considerável de mulheres não se encontra em situação de emprego por conta de outrem. No caso dos países de rendimento elevado, a participação reduzida das mulheres no emprego por conta de outrem pode estar associada à maternidade, enquanto nos países de rendimento médio ou baixo não estar em situação de emprego por conta de outrem pode também ser um indicador de participação no trabalho por conta própria na economia informal.

Em vez de olharmos para as diferentes imagens proporcionadas pelos dados de cada país, poderá ser mais informativo explorar os padrões que emergem quando os resultados são comparados para uma gama ampla de países. As figuras 26, 27 e 28 ilustram isto para as diferenças salariais entre homens e mulheres e para a proporção de mulheres e de homens, respetivamente, nas extremidades inferiores e superiores da distribuição salarial horária. Na figura 26, observamos duas coisas: entre os países de rendimento elevado, a diferença salarial entre homens e mulheres é mais ampla no topo

Figura 25 Percentagem de mulheres e homens por centis superior e inferior e decis intervenientes na distribuição salarial por hora, países seleccionados, anos mais recentes

Países de rendimento elevado



Países de rendimento médio alto

Homens Mulheres C=centis / D=decis

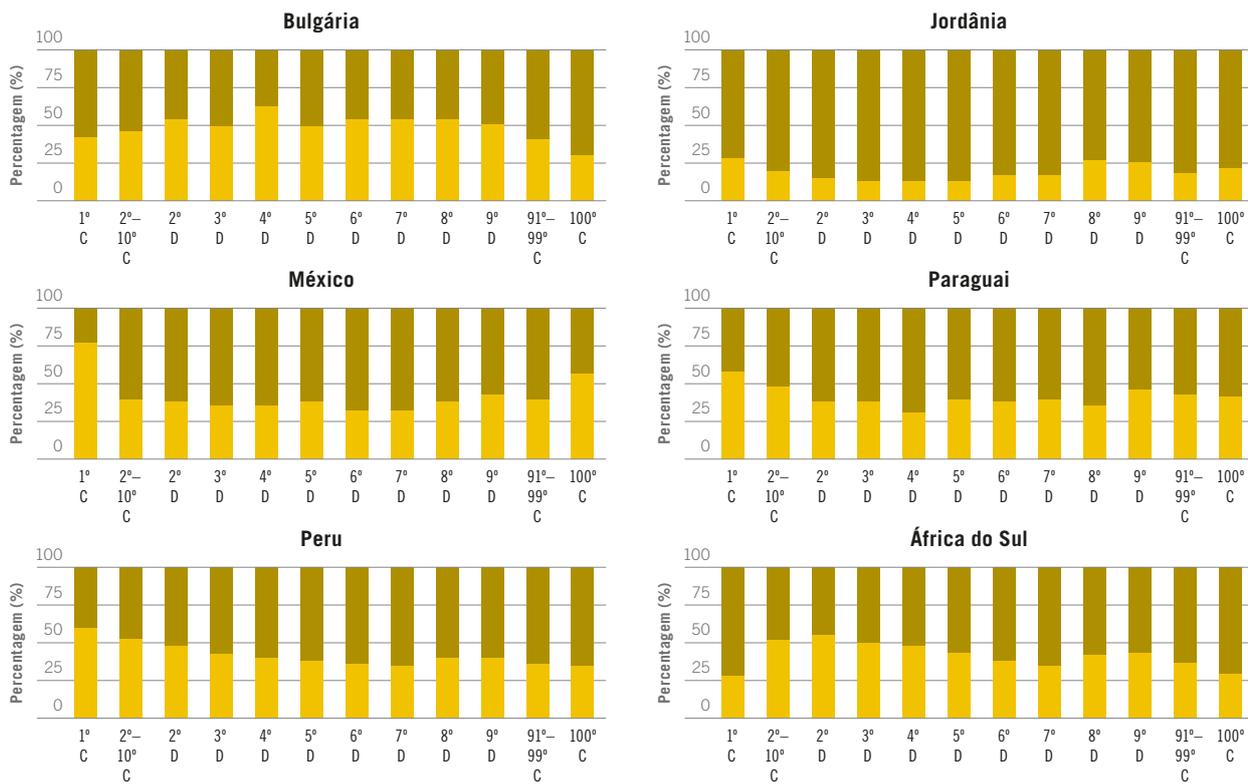
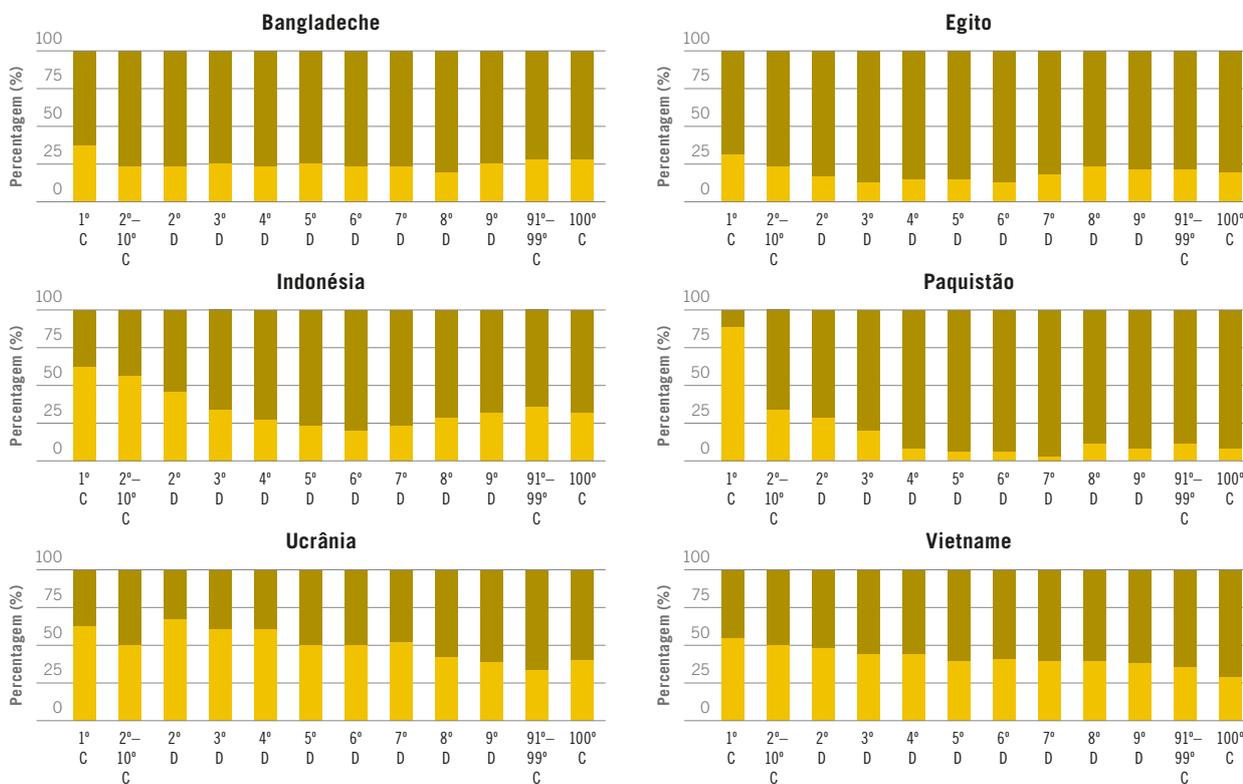
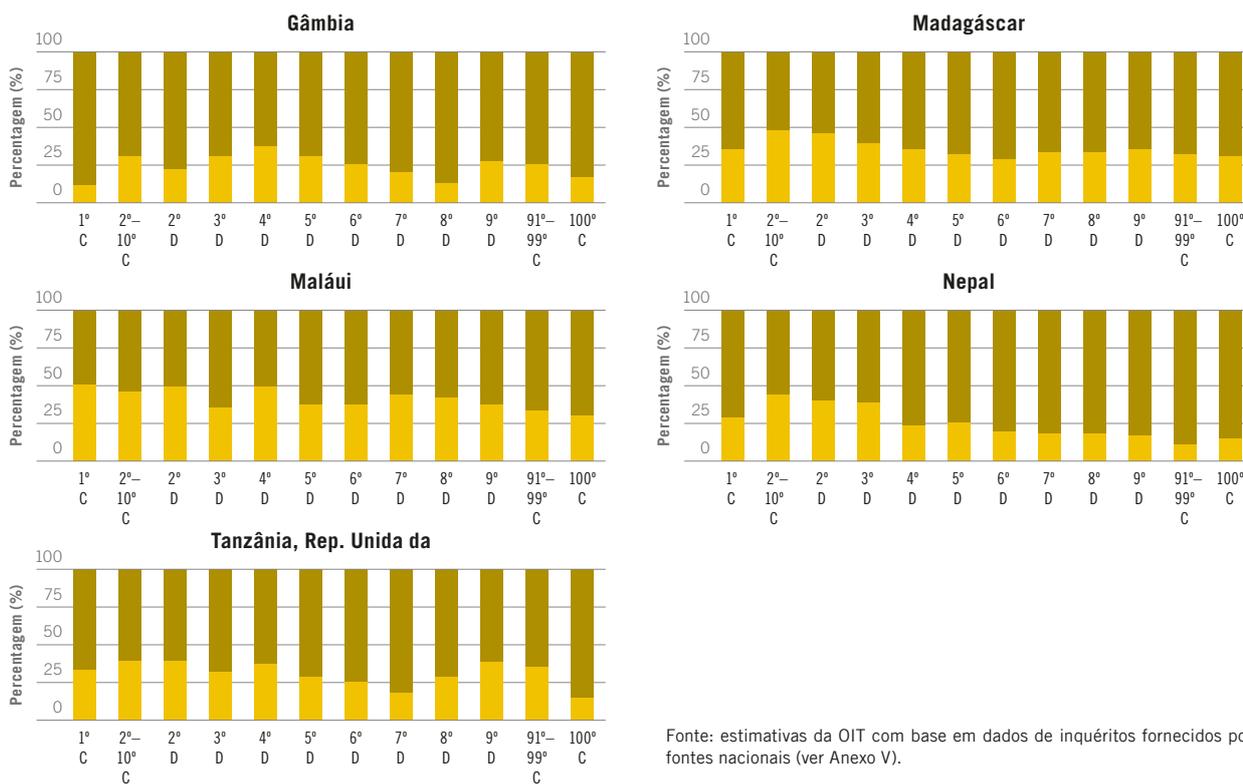


Figura 25 (cont.)

Países de rendimento médio baixo

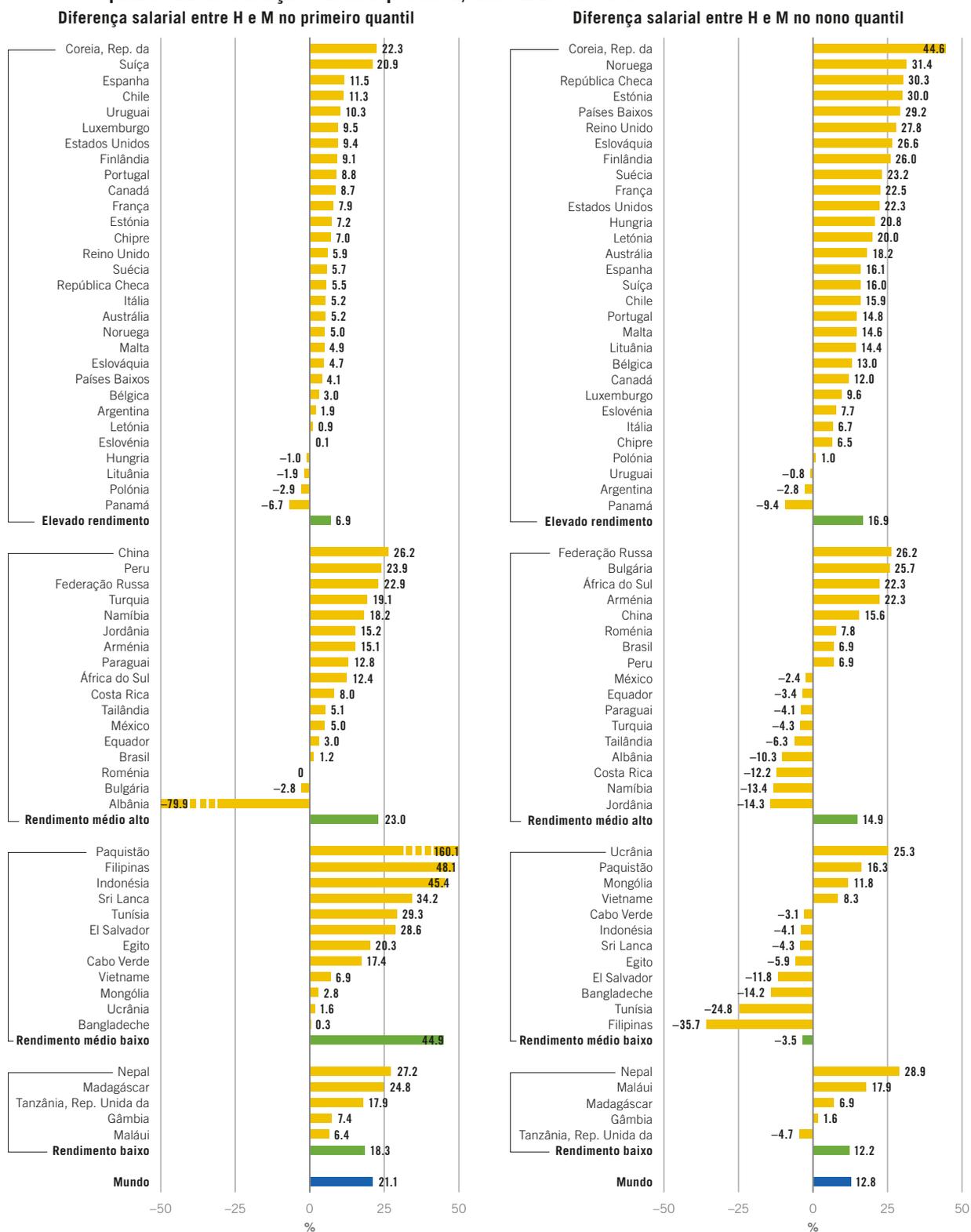


Países de rendimento baixo Homens Mulheres C=centis / D=decis



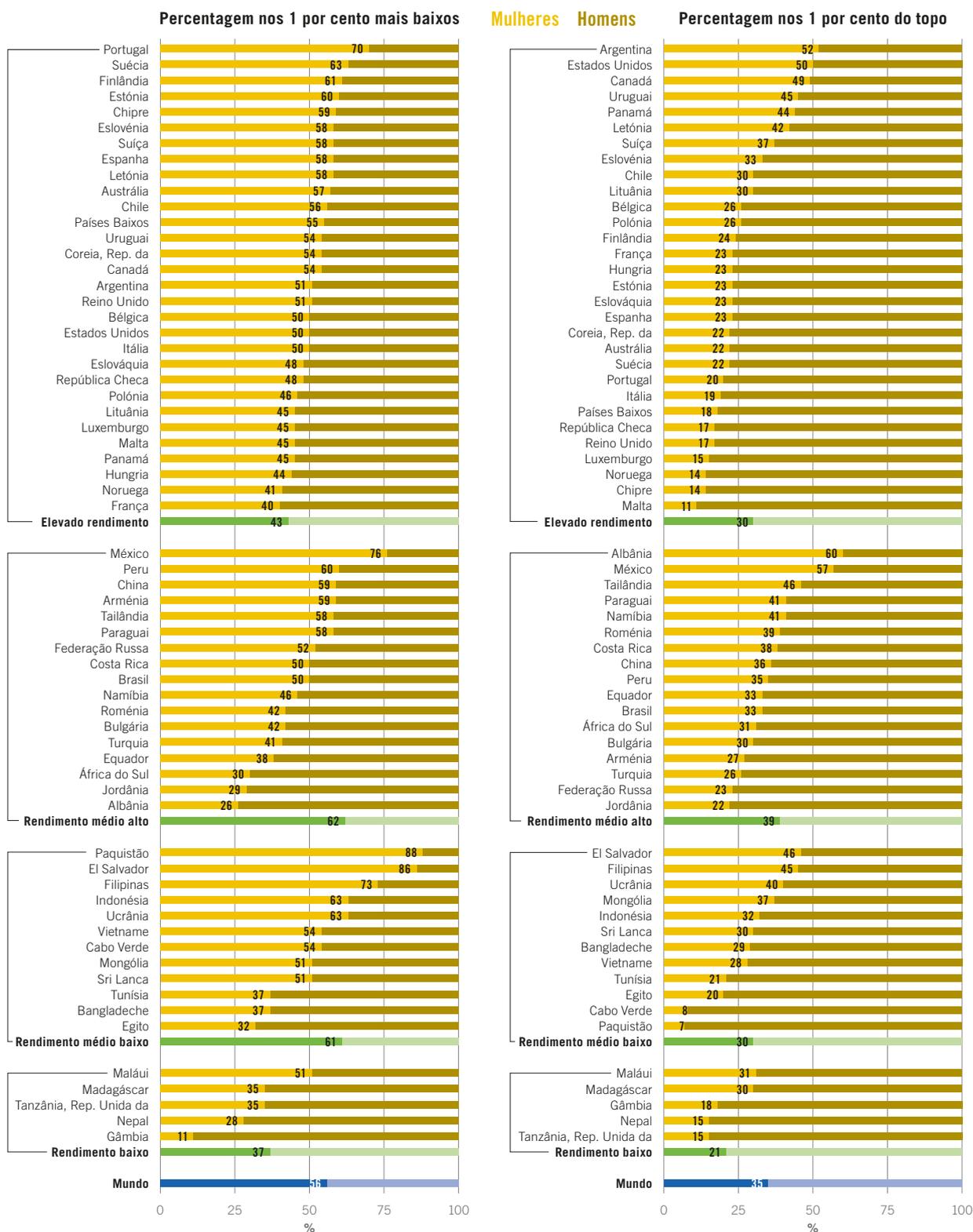
Fonte: estimativas da OIT com base em dados de inquéritos fornecidos por fontes nacionais (ver Anexo V).

Figura 26 Diferença salarial entre homens e mulheres nos primeiro e nono quantis na distribuição salarial por hora, anos mais recentes



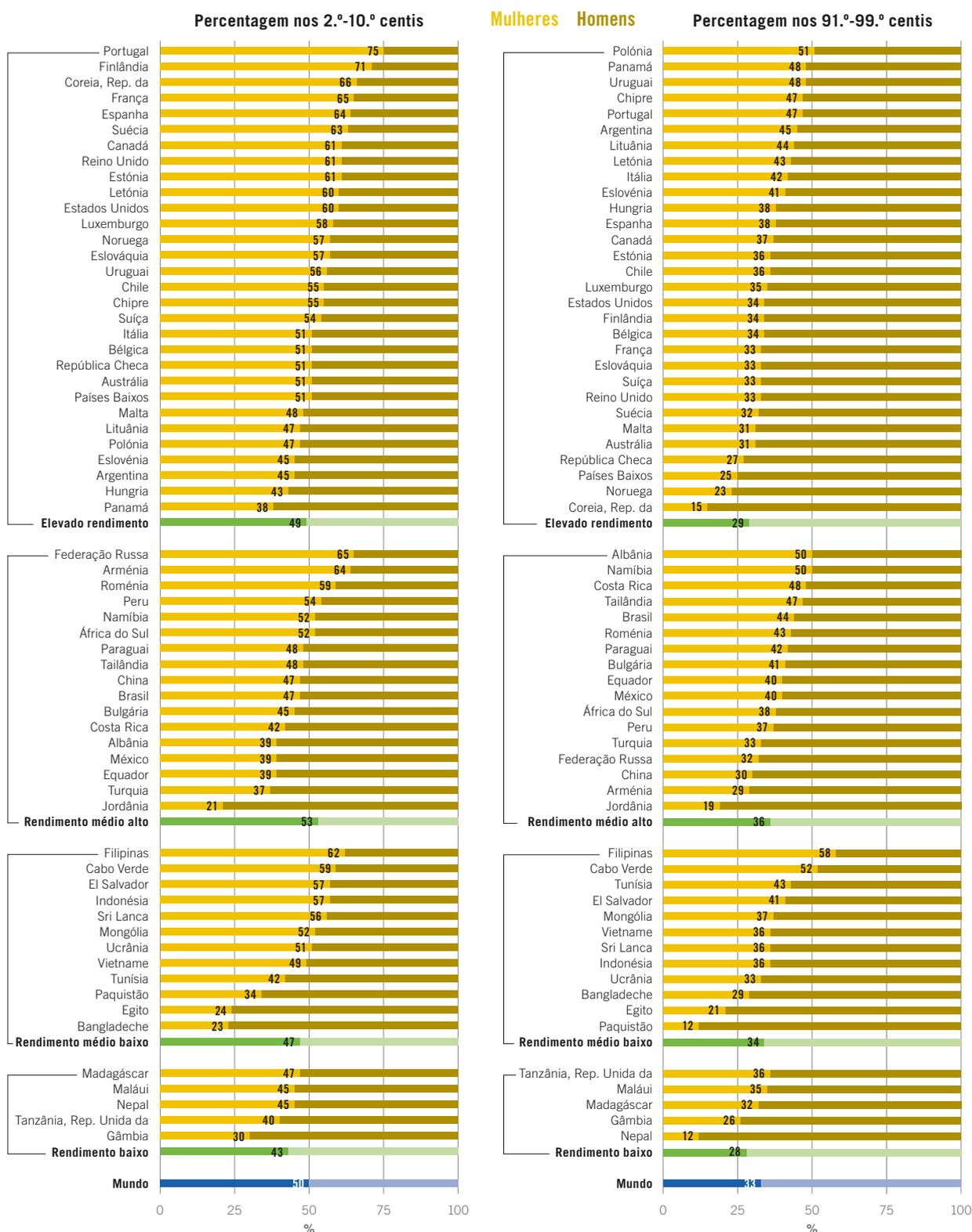
Fonte: estimativas da OIT com base em dados de inquéritos fornecidos por fontes nacionais (ver Anexo V).

Figura 27 Percentagem de mulheres e homens por centis inferior e superior da distribuição salarial por hora, países seleccionados, anos mais recentes



Fonte: estimativas da OIT com base em dados de inquéritos fornecidos por fontes nacionais (ver Anexo V).

Figura 28 Percentagem de mulheres e homens nos 2.º-10.º centis e nos 91.º-99.º centis da distribuição salarial por hora, anos mais recentes



Fonte: estimativas da OIT com base em dados de inquéritos fornecidos por fontes nacionais (ver Anexo V).

do que na parte inferior. Claramente, embora os efeitos de «chão pegajoso» e «teto de vidro» estejam presentes nesses países, o efeito de teto de vidro é muito mais proeminente, embora em média possa afetar menos mulheres, como ilustram as figuras 24 e 25. Em contraste, nos países de rendimento baixo e médio, a figura 26 mostra que, na parte inferior da distribuição salarial onde as mulheres estão proporcionalmente sobrerrepresentadas - e, por conseguinte, onde as estimativas têm uma maior probabilidade de serem estatisticamente significativas - a diferença salarial entre homens e mulheres é mais ampla do que no topo. Também é interessante verificar que a diferença salarial entre homens e mulheres na base da distribuição salarial é maior nos países de rendimento mais baixo do que nos países de rendimento mais elevado.

Em síntese, estimar as diferenças salariais entre homens e mulheres em diferentes pontos da distribuição salarial fornece mais informação do que uma única medida sumária das diferenças salariais entre homens e mulheres. Particularmente, quando a participação das mulheres no trabalho por conta de outrem é baixa - como, por exemplo, nos países de rendimento baixo e médio baixo, como o Egito, o Paquistão e a Tunísia, onde a participação das mulheres no mercado de trabalho em geral (como trabalhadoras por conta de outrem ou em qualquer outro tipo de emprego) é de 25 por cento ou menos -, é obtida uma estimativa muito mais fiável quando o cálculo se centra na secção da distribuição salarial onde as mulheres estão concentradas.

9.2 Que parte da diferença salarial entre homens e mulheres pode ser explicada pelas diferenças nas características das mulheres e dos homens no mercado de trabalho?

Decomposição da diferença salarial entre homens e mulheres em diferentes localizações da distribuição salarial por hora

O próximo passo na nossa busca para entender as diferenças salariais entre homens e mulheres é decompor as diferenças salariais entre homens e mulheres numa parte «explicada» e numa «inexplicada». A parte explicada refere-se à parte da diferença salarial entre homens e mulheres que pode ser explicada por diferenças nos atributos ou características do mercado de trabalho (dotações de capital humano, características do trabalho e características do local de trabalho), enquanto a parte inexplicada indica quanto da diferença salarial entre homens e mulheres é explicado por diferenças nesses atributos ou características.

Utilizamos as técnicas de decomposição propostas por Fortin, Lemieux e Firpo (2011) para decompor a parte explicada da diferença salarial entre homens e mulheres e, assim, isolá-la da parte inexplicada. Estas não são as únicas técnicas de decomposição disponíveis, mas até agora provaram proporcionar resultados mais fiáveis do que outras.⁹ Em essência, a técnica envolve três passos. O primeiro passo é seleccionar um conjunto de atributos e características que normalmente explicam as diferenças

9. Outras técnicas de decomposição (por exemplo, as técnicas propostas por Machado e Mata, 2005) proporcionariam resultados semelhantes, mas teriam perdido muitos seguidores devido às suas exigências computacionais significativas e na sequência dos avanços nos métodos alternativos nos últimos anos. Outra alternativa é a metodologia de enlaçamento baseado em índices de propensão (como proposto por Nopo, 2008), que foi utilizada para decompor a diferença salarial entre homens e mulheres numa edição anterior do *Relatório Global sobre os Salários* (BIT, 2014). Uma vantagem importante da utilização da técnica proposta por Fortin, Lemieux e Firpo (2011) é a construção de um contrafactual que considera todas as mulheres da amostra, enquanto que na metodologia de enlaçamento baseado em índices de propensão as técnicas dependem frequentemente da seleção de algumas mulheres como contrafatuais.

Tabela 9.1 Dotações, atributos e características do mercado de trabalho para a decomposição da diferença salarial entre homens e mulheres

| Grupo | Variáveis | Notas |
|--|--|---|
| Dotações | <ul style="list-style-type: none"> • Idade • Educação (categorias) • Anos de experiência | <ul style="list-style-type: none"> • No caso do SES, os anos de experiência são substituídos pelo «tempo de serviço» no emprego atual. • Os países variam em termos do número de categorias de educação, embora a maioria identifique quatro ou cinco (por exemplo, nenhuma educação; inferior ao primário; inferior ao secundário; secundário/profissional; universitário e superior). |
| Atributos do emprego (ou características) | <ul style="list-style-type: none"> • Duração do trabalho • Condição contratual • Categorias profissionais | <ul style="list-style-type: none"> • O «tempo de trabalho» pode ser uma variável contínua ou uma variável 'dummy' para identificar o tempo completo versus o tempo parcial (seguinte a definição internacional da OCDE). • As «condições contratuais» implicam uma variável 'dummy' para distinguir entre os contratos permanentes e os contratos temporários. • As categorias profissionais para todos os países seguem o código internacional de classificação ISCO-88 ou ISCO-08. |
| Características do local de trabalho | <ul style="list-style-type: none"> • Categoria económica para produção (principal atividade económica) • Dimensão da empresa • Setor público ou privado • Localização regional • Urbano versus área rural • Tipo de acordo coletivo de trabalho (com determinação de salários) | <ul style="list-style-type: none"> • As categorias económicas de quase todos os países seguem a classificação por atividade económica da NACE Rev. 4. • A dimensão das empresas é geralmente declarada em categorias (micro, pequena, média e grande). • O tipo de acordo coletivo de trabalho (com determinação de salários) é um indicador disponível apenas para os países do SES. |
| Características pessoais | <ul style="list-style-type: none"> • Pertence a um sindicato • É migrante (não considerando a migração interna) • Trabalha como empregado(a) doméstico(a) • Emprego formal versus emprego informal | <ul style="list-style-type: none"> • Estas variáveis - exceto «pertence a um sindicato» e «é migrante» estão apenas disponíveis para países de rendimento baixo e médio. A exceção é a Austrália, onde pode ser identificada a variável «trabalhador doméstico». |

Notas: CIP = Classificação Internacional Tipo das Profissões; NACE = Nomenclatura estatística das atividades económicas na comunidade europeia; OCDE = Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico; SES = Inquérito Europeu sobre a Estrutura dos Ganhos. Nem todas as variáveis estão disponíveis para os 65 países no conjunto de dados (ver Anexo V). Quase todos identificam os seguintes: idade, educação, experiência, horas de trabalho, condições contratuais, categoria profissional, código de atividade (principal atividade económica) e localização rural/urbana. Excepcionalmente, no caso do Inquérito à População Atual dos Estados Unidos (*Current Population Survey*), também se identifica a raça, sendo utilizada uma variável 'dummy' para «branco» face a todas as outras raças na decomposição da diferença salarial entre homens e mulheres deste país. Nos países onde a variável «categoria profissional» incluiu uma categoria única para «trabalhador doméstico», esta última foi conjugada com «não qualificado» e foi incluída separadamente a variável muda para «trabalhadores domésticos».

nos salários entre os indivíduos (ver tabela 9.1). O segundo passo consiste em estimar uma distribuição «contrafactual» dos salários das mulheres; isto representa os salários que as mulheres teriam auferido se tivessem recebido o mesmo retorno pelos seus atributos ou características do mercado de trabalho que os homens. O terceiro passo envolve a utilização da distribuição contrafactual para decompor a diferença salarial entre homens e mulheres que pode ser explicada e a que não pode ser explicada pelos atributos e características. A caixa 4 fornece uma explicação de como estes três passos funcionam na prática, enquanto o Anexo VI descreve a metodologia em mais detalhe.

Esta decomposição da diferença salarial entre homens e mulheres oferece vários benefícios. Em primeiro lugar, identificar a parte da diferença salarial entre homens e mulheres que pode ser explicada pelas características do mercado de trabalho pode ajudar a conceção de políticas que visem as diferenças nas dotações e características entre mulheres e homens: por exemplo, reduzindo as diferenças nos níveis de educação ou incentivando as mulheres e os homens a diversificar entre profissões ou setores. Em

Caixa 4 Decomposição da diferença salarial entre homens e mulheres: uma explicação ilustrativa

A decomposição da diferença salarial entre homens e mulheres consiste em três passos. Em primeiro lugar, é selecionado um conjunto de atributos ou características - isto é, indicadores observados em dados de inquéritos - com base na sua relevância no processo de determinação de salários. A tabela 9.1 apresenta os atributos e características selecionados para a decomposição da diferença salarial entre homens e mulheres no presente relatório: a seleção é baseada na disponibilidade destes indicadores em cada um dos inquéritos descritos no Anexo V. Nem todos os indicadores estão sempre disponíveis para todos os países, e alguns são exclusivos de contextos económicos específicos (ver notas da tabela 9.1).

No segundo passo, são aplicadas técnicas econométricas, utilizando os atributos ou características observadas, para gerar uma distribuição salarial contrafactual que represente os salários que as mulheres teriam auferido se tivessem recebido os mesmos retornos pelos seus atributos e características que os homens. (O método é descrito em detalhes no Anexo VI.) Uma vez que a distribuição contrafactual é econometricamente computada, temos três distribuições salariais: a distribuição salarial dos homens, a distribuição salarial das mulheres e a distribuição salarial contrafactual das mulheres. As três distribuições podem ser comparadas em qualquer um dos seus quantis, por exemplo, na mediana. Digamos que a mediana do salário horário dos homens é de 10 moedas e o das mulheres é de 6 moedas: isto significa que, na mediana, a diferença salarial entre homens e mulheres é de 40 por cento. Vamos também assumir que, na mediana, o salário horário contrafactual é de 9 moedas: isto representa o salário mediano que as mulheres teriam auferido se, pelas suas qualidades e atributos reais «médios», fossem pagas da mesma forma que os homens são pagos pelos seus atributos na mediana. Aqui a palavra «médios» é importante porque denota aproximadamente as mesmas dotações, implicando que numa comparação de vários indicadores, as mulheres (ou os homens) podem obter mais ou menos de um ou mais atributos (por exemplo, mais educação, mas menos anos de experiência). Voltando à comparação, a distância entre o que os homens recebem (10 moedas) e o que as mulheres teriam recebido, dadas as suas características no mercado de trabalho, se fossem homens (9 moedas) é explicada pela diferença dos atributos. O restante, ou seja, a diferença entre o que as mulheres teriam recebido dadas as suas características no mercado de trabalho, se fossem homens (9 moedas), e o que realmente recebem (6 moedas) não pode ser explicado por atributos ou dotações. Por conseguinte, a diferença entre o que as mulheres deveriam receber pelas suas dotações (9 moedas) e o que realmente recebem (6 moedas) é atribuível ao facto de que as mulheres estão a obter retornos mais baixos das suas dotações e características no mercado de trabalho na mediana. Esta diferença é chamada a parte inexplicada ou estrutural da diferença salarial entre homens e mulheres.

A construção do salário contrafactual ajuda a identificar o facto de que as mulheres podem ter uma estrutura salarial diferente dos homens, não porque tenham dotações diferentes, mas também porque obtêm retornos diferentes de tais dotações - daí a palavra «estrutural» ser às vezes empregada para denotar a parte inexplicada da diferença salarial entre homens e mulheres. Neste exemplo, a parte inexplicada da diferença salarial entre homens e mulheres é de 3 moedas. Em suma, este exemplo hipotético ilustra uma situação em que o total da diferença salarial entre homens e mulheres na mediana pode ser decomposto em duas partes: a parte explicada (10 por cento) e a parte não explicada (30 por cento).

O terceiro e último passo na decomposição consiste em aplicar um tipo de análise de regressão, conhecida como regressão quantílica incondicional, a cada quantil (para mais informações sobre uma aplicação detalhada e muito esclarecedora da regressão quantílica incondicional sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres, ver Chi e Li, 2008). Isto quantifica quanto cada um dos atributos contribui para cada uma das duas partes da diferença, a explicada e a inexplicada (para mais detalhes, ver o Anexo VI). Uma contribuição positiva de uma dada dotação para a parte explicada implica que, em comparação com as mulheres, os homens possuem mais de uma determinada dotação que é bem recompensada naquele quantil. Por exemplo, os homens, em média, podem ter um nível de educação mais alto - ou um tipo de educação mais relevante - do que as mulheres naquele quantil. Uma contribuição negativa implica que as mulheres têm mais atributos ou dotações dessa natureza quando comparadas com os homens (e, por conseguinte, deveriam, em princípio, ser mais bem pagas do que os homens).

Na nossa decomposição, a parte inexplicada é positiva quando os retornos que as mulheres deveriam obter das suas dotações e atributos são mais elevados que os que na realidade obtêm. Em alternativa, pode acontecer que a parte inexplicada da diferença salarial entre homens e mulheres seja negativa.

Caixa 4 (cont.)

Isto refletiria uma situação na qual as mulheres recebem retornos mais elevados do que os que receberiam com base nas suas dotações e atributos no mercado de trabalho.

Uma vez realizada a decomposição das partes explicadas e inexplícadas da diferença salarial entre homens e mulheres, a aplicação da análise de regressão deixa para trás - em cada quantil - duas outras componentes da diferença salarial entre homens e mulheres que necessitam de ser consideradas: uma é a denominada «residual» ou remanescente estatístico, que deve ser razoavelmente pequeno se a especificação do modelo - no presente caso, os indicadores selecionados para interpretar os salários - for precisa e captar bem o processo de determinação dos salários; e a outra é uma componente que reúne tudo o que não pode ser explicado pelas dotações ou características das mulheres ou dos homens ou pelos retornos, pelo menos na medida em que estas características são observadas nos dados. Em econometria, isto é conhecido como termo «constante» e pode abranger, por exemplo, os efeitos das tendências macroeconómicas gerais e dos fatores sazonais, como o clima, nos salários, e de qualquer outro elemento que possa afetar o processo de determinação de salários, mas que não é específico dos indivíduos no processo de produção. Em teoria, a estimativa desta parte «desconhecida», que capta a diferença entre as mulheres e os homens no que se refere às tendências do mercado de trabalho comuns a todos, deve ser pequena. Por exemplo, não há nenhuma razão para que, em média, os resultados macroeconómicos, as previsões do tempo, etc., tenham um impacto diferente nos salários das mulheres e dos homens. A nível individual, a constante pode também captar fatores como a capacidade cognitiva dos indivíduos que pode ter um impacto na produtividade e, consequentemente, nos seus salários. Mas, mais uma vez, a distribuição da capacidade deve ser idêntica entre as mulheres e os homens na população, em média.

O termo constante também pode, não obstante, abordar diferenças que estão bem enraizadas na sociedade e que afetam as mulheres e os homens de forma diferente, como os estereótipos de género relacionados com a maternidade e paternidade, o valor que a sociedade atribui a determinados setores económicos ou categorias profissionais onde mulheres e homens estão claramente polarizados, entre outras. Apesar das dificuldades que a econometria aplicada tem na interpretação da diferença no termo constante entre as mulheres e os homens, interpretamos esta componente da diferença salarial entre homens e mulheres relacionado com a constante como um elemento que acrescenta - positiva ou negativamente - à parte não explicada do diferença salarial entre homens e mulheres.*

* Embora o efeito potencial resultante de variáveis omitidas não seja negligenciável, os indicadores da tabela 9.1 devem, na prática, fornecer uma especificação bastante completa para o processo de geração de dados. O que é mais preocupante é o facto de que muitas das variáveis incluídas no conjunto são categorias, e estas categorias entram como indicadores independentes no processo de regressão. As técnicas econométricas exigem que se exclua pelo menos uma categoria de cada variável categórica da regressão, cumprindo assim a exigência habitual de restrições de exclusão para identificação. A seleção da categoria a excluir é uma escolha arbitrária e, dependendo desta escolha, o coeficiente associado ao termo constante pode ter um valor ou outro. Esta limitação na interpretação do termo constante na decomposição já foi destacada (ver Fortin, Lemieux e Firpo, 2011, pp. 41-44). Uma solução para este problema é converter cada categoria em duas, por exemplo, em vez de haver dez categorias de setores industriais e excluir uma arbitrariamente, criar um resultado binário que defina «comércio» face a «outros setores» e excluir «outros setores». Isto controla alguns dos efeitos da exclusão arbitrária de uma categoria, mas à custa do enfraquecimento do poder explicativo dos indicadores incluídos na realização das estimativas das ponderações. De facto, fizemos isto como uma experiência e obtivemos resultados semelhantes para a parte total não explicada da diferença salarial entre homens e mulheres - embora com algumas modificações na parte explicada e nos valores residuais, como seria de se esperar. Por conseguinte, consideramos que, numa base qualitativa, as conclusões políticas da nossa análise não mudariam significativamente se utilizássemos exclusões arbitrárias diferentes. Uma forma de controlar os possíveis efeitos na constante é sempre excluir as categorias que se aplicariam mais aos homens do que às mulheres. Assim, para todos os países e todas as decomposições, utilizámos as seguintes exclusões: faixa etária mais idosa; trabalhar nas indústrias extrativas ou nos setores da construção/serviços públicos; CEO ou gestor como categoria profissional; trabalhar no setor privado; trabalhar a tempo completo em vez de a tempo parcial; trabalhar em empresas de maior dimensão; e trabalhar com um contrato permanente. Uma vez que todas estas exclusões estão potencialmente mais próximas de definir um homem do que uma mulher no mercado de trabalho, as restrições de exclusão não são selecionadas arbitrariamente, mas estão relacionadas com a condição de ser mulher ou homem no mercado de trabalho.

segundo lugar, se a dimensão da componente inexplícada for grande, esse facto pode sugerir que a redução da diferença salarial entre homens e mulheres também exige medidas para eliminar a discriminação salarial e promover quadros jurídicos e políticas conducentes ao salário igual para trabalho de igual valor entre mulheres e homens.

As partes explicadas e inexplícadas da diferença salarial entre homens e mulheres em diferentes locais da distribuição salarial: alguns exemplos de países

A figura 29 apresenta a decomposição das diferenças salariais entre homens e mulheres numa seleção de países e em que local da distribuição salarial por hora se encontram. Cada gráfico apresenta três componentes em cada quantil, que em conjunto representam as partes explicadas e inexplícadas da diferença. Entre os elementos da parte explicada, destacamos «educação», de forma a que a segunda componente, rotulada «outros fatores», represente a parte explicada, menos o elemento específico «educação». A soma das três partes em cada quantil representa a diferença salarial entre homens e mulheres naquele quantil. Vale a pena notar aqui que alguns dos países ilustrados na figura 29 também aparecem na figura 24, de forma a permitir comparações.

Vemos que a importância relativa das componentes explicadas e inexplícadas em diferentes partes da distribuição varia de país para país. Entre os países de rendimento elevado, por exemplo, nos Estados Unidos, a diferença salarial entre homens e mulheres é amplamente inexplícada ao longo de toda a distribuição salarial, embora a educação desempenhe o seu papel ao explicar a extremidade inferior. No Chipre ou na Hungria, o quadro é ligeiramente diferente: na parte inferior da distribuição, a diferença salarial entre homens e mulheres pode ser explicada por diferenças nos atributos e características, mas nas partes superiores da distribuição permanece inexplícada. Em alguns países, por exemplo, na Noruega ou em Espanha, parece que a diferença salarial entre homens e mulheres continua maioritariamente inexplícada, especialmente na parte superior da distribuição salarial.

Para os países de rendimento médio e baixo, o quadro é ainda mais variado: enquanto a diferença salarial entre homens e mulheres pode ser explicada por diferenças nos atributos e características na maior parte da distribuição salarial em países como a Jordânia, Madagáscar ou Tunísia, permanece maioritariamente inexplícável ao longo de toda a distribuição na China, no Paquistão ou no Vietname. No Brasil, a diferença salarial entre homens e mulheres é explicada na parte inferior e na do meio, ao passo que, noutros países, a importância relativa das partes explicadas e não explicadas da diferença salarial entre homens e mulheres varia de quantil para quantil. Como observado acima, nos países de rendimento médio e baixo, a participação das mulheres na população ativa é inferior e estas estão muitas vezes localizadas na parte inferior da distribuição salarial (ver figura 25), de modo que as estimativas para esses países - particularmente nos quantis superiores - podem ser menos precisas.

E qual o papel da educação? Como destacado na caixa 4, quando a componente «educação» é positiva, isto pode ocorrer porque os homens têm um nível educativo mais elevado do que as mulheres num determinado quantil ou porque, no seu conjunto, os homens possuem um tipo de habilitações com melhor retribuição nesse quantil - ainda que as mulheres possam ter mais anos de educação. Este último mostraria que as mulheres são «sobrequelificadas» nesse quantil específico. Quando a componente explicada num quantil é negativa como consequência da educação, isto pode indicar que as mulheres são mais qualificadas do que os homens (e que se todos os outros atributos e características fossem os mesmos, as mulheres deveriam assim, em teoria, ganhar salários mais altos do que os homens naquele quantil). A fim de entender melhor este aspeto da decomposição, olhamos para o exemplo do Chipre, onde as mulheres têm uma melhor classificação do que os homens em termos de nível educativo na parte inferior da distribuição salarial. Isto é confirmado no Anexo VII, que apresenta, para

Figura 29 Decomposição da diferença salarial entre homens e mulheres, isolando o efeito explicativo da educação, países selecionados, anos mais recentes



Figura 29 (cont.)

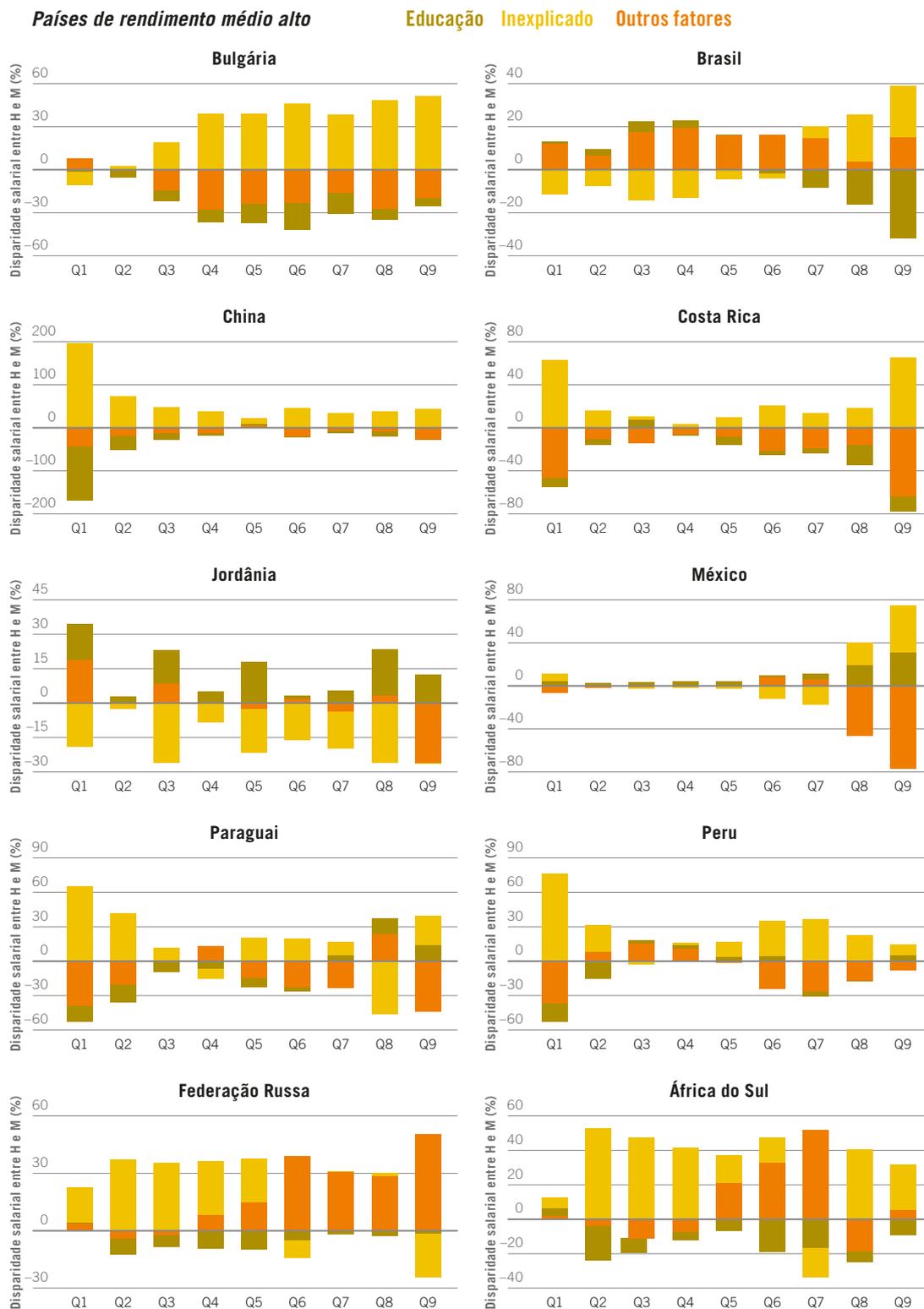
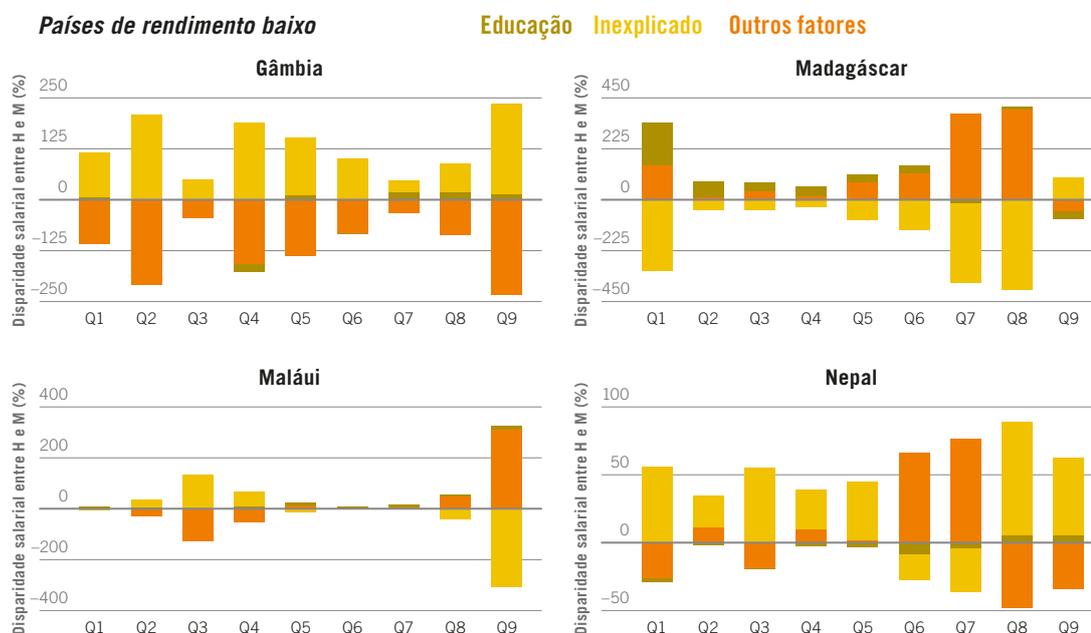


Figura 29 (cont.)



Figura 29 (cont.)



Fonte: estimativas da OIT com base em dados de inquéritos fornecidos por fontes nacionais (ver Anexo V).

um grande número de países, a classificação em termos de educação das mulheres face à classificação em termos de educação dos homens, em cada quantil.

Assim, se não houvesse outras diferenças nos atributos ou características do mercado de trabalho, seria esperado que as mulheres ganhassem mais 19 por cento do que os homens no quantil inferior da distribuição salarial no Chipre. Não obstante, devido a diferenças nos outros atributos e características do mercado de trabalho, a diferença salarial entre homens e mulheres torna-se positiva a favor dos homens: isto é claramente mostrado na figura 24, onde a diferença salarial entre homens e mulheres no Chipre, no quantil inferior, é de 7 por cento.

De uma forma geral, nos países de rendimento elevado e na maioria dos quantis, a educação explica apenas uma pequena parcela das diferenças salariais entre homens e mulheres. Além disso, o seu sinal é mais frequentemente negativo: quando a educação explica uma parte da diferença salarial entre homens e mulheres, na maioria das vezes contribui para a sua redução e não para o seu aumento. Mesmo em locais onde a educação contribui positivamente para a diferença salarial entre homens e mulheres, isto pode não significar necessariamente que os homens são mais instruídos do que as mulheres. O gráfico da Noruega na figura 29 proporciona um exemplo interessante. Neste, no extremo inferior da distribuição salarial, existe uma diferença salarial entre homens e mulheres positiva que pode ser parcialmente explicada pelas diferenças no nível de educação entre mulheres e homens. Isto não acontece porque os homens são mais instruídos do que as mulheres (o Anexo VII mostra que, na Noruega, as mulheres têm um nível de educação mais elevado do que os homens na parte inferior da distribuição salarial), mas porque as mulheres na parte inferior da distribuição salarial são «sobrequalificadas»: noutras palavras, o seu nível de educação é, em média, superior ao

associado aos retornos mais elevados (qualificações que originam esses retornos mais elevados) nesse quantil. Apenas para ilustrar este ponto, pode haver mais mulheres com licenciatura na parte inferior da distribuição salarial, mas mais homens com formação profissional, e é esta última que é associada a retornos mais elevados da educação na parte inferior da distribuição. Dito isto, na Hungria e na Eslováquia, os homens têm níveis de educação mais elevados do que as mulheres na parte inferior da distribuição salarial (ver Anexo VII) e isto explica parte das diferenças salariais entre homens e mulheres. Nestes dois países, as estimativas servem para indicar a necessidade de alguma ação política para reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres, reforçando a escolarização das mulheres com baixas qualificações.

Entre os países de rendimento médio e baixo, observamos que a educação é um importante fator determinante das diferenças salariais entre homens e mulheres na Jordânia ou na metade inferior da distribuição na Ucrânia. Contudo, também aqui a educação contribui para a redução, em lugar do aumento, das diferenças salariais entre homens e mulheres (sobretudo porque os níveis de educação das mulheres são superiores aos dos homens dentro dos decis, como ilustrado no Anexo VII) no todo ou em partes da distribuição em países como África do Sul, Brasil ou Indonésia. Na Gâmbia, Maláui, Nepal ou Sri Lanka, as diferenças nos níveis de educação entre mulheres e homens não desempenham praticamente nenhum papel na explicação das diferenças salariais entre homens e mulheres nos quantis.

As partes explicadas e inexplícadas da diferença salarial entre homens e mulheres: uma comparação entre países

Um exercício interessante é considerar uma média ponderada de cada uma das três componentes identificadas na figura 29 ao longo da distribuição salarial para cada país. A figura 30 apresenta os resultados, comparando os países por grupo de rendimento.

Vemos que em todos os grupos de rendimento, a diferença salarial entre homens e mulheres continua praticamente inexplícada pelas diferenças nos atributos e características no mercado de trabalho entre mulheres e homens. Há exceções, naturalmente, assim como variações entre países. Entre os países de rendimento elevado, as diferenças nos atributos e características têm ainda efeitos consideráveis nas diferenças salariais entre homens e mulheres em países como o Chile, Eslovênia, ou República da Coreia. Entre os países de rendimento médio e baixo, o mesmo sucede na Albânia, Brasil, Federação Russa, Madagáscar, Namíbia, República Unida da Tanzânia, Tailândia, Tunísia ou Turquia. Mas, na maioria dos países, a maior parte das diferenças salariais entre homens e mulheres permanece sem explicação.

Nos países de rendimento elevado, a educação contribui em média com menos de 1 ponto percentual para a diferença salarial entre homens e mulheres, não obstante contribua muito mais em alguns países individuais, como o Chile, a Eslováquia, a República Checa ou a República da Coreia. Esta conclusão geral não é surpreendente, uma vez que nos países de rendimento elevado o nível de educação das mulheres com emprego remunerado é, na grande maioria dos países e em todas as classificações da distribuição salarial, superior ao nível educacional dos homens, como apresentado no Anexo VII. O nível de educação mais baixo não é, por conseguinte, uma explicação para a diferença salarial entre homens e mulheres. Mais surpreendente é, talvez, que o nível de educação mais baixo também não seja um fator muito importante para explicar as diferenças salariais entre homens e mulheres na maioria dos países de rendimento

Figura 30 Média ponderada das três componentes da diferença salarial entre homens e mulheres apresentados na figura 29, últimos anos

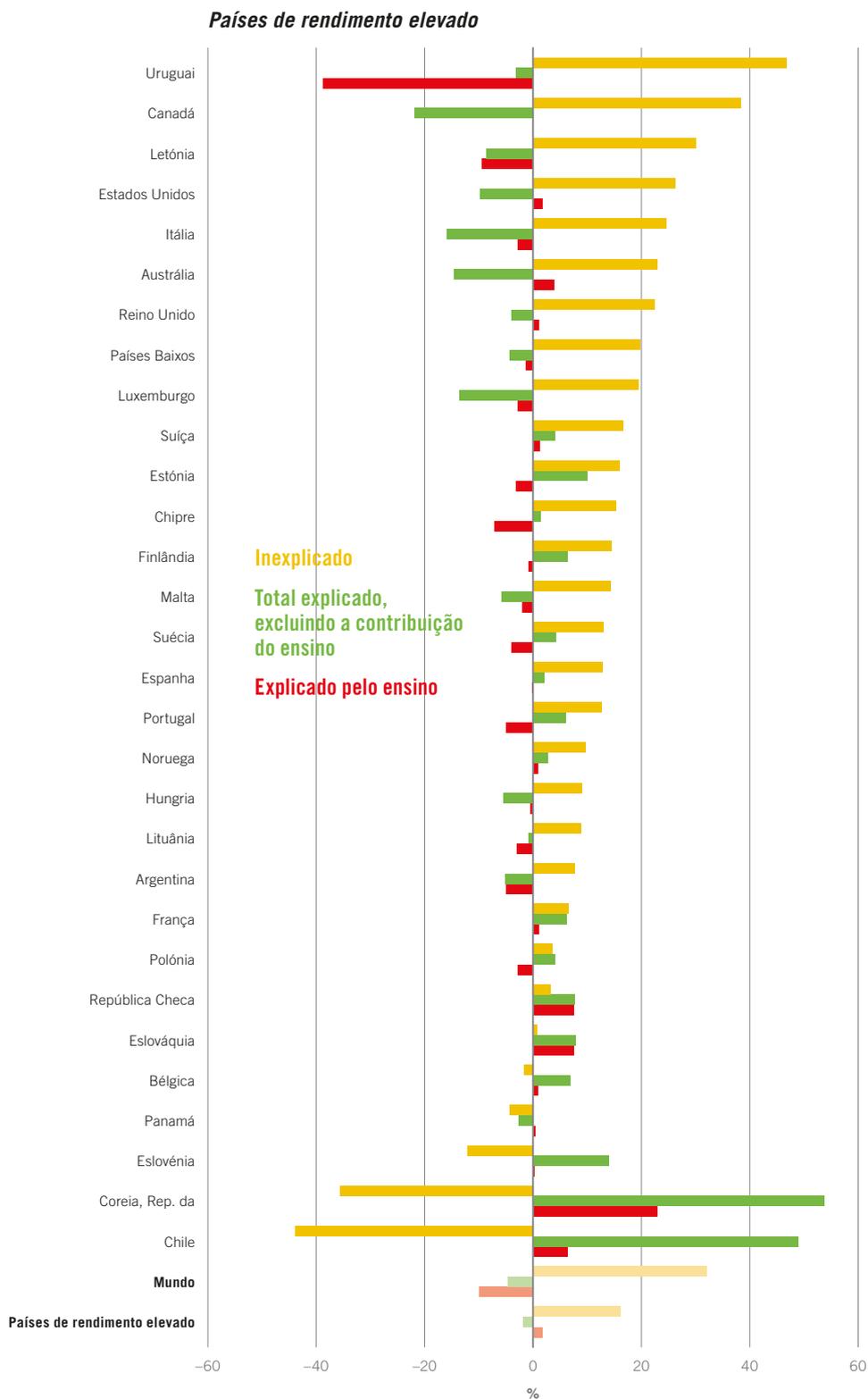


Figura 30 (cont.)

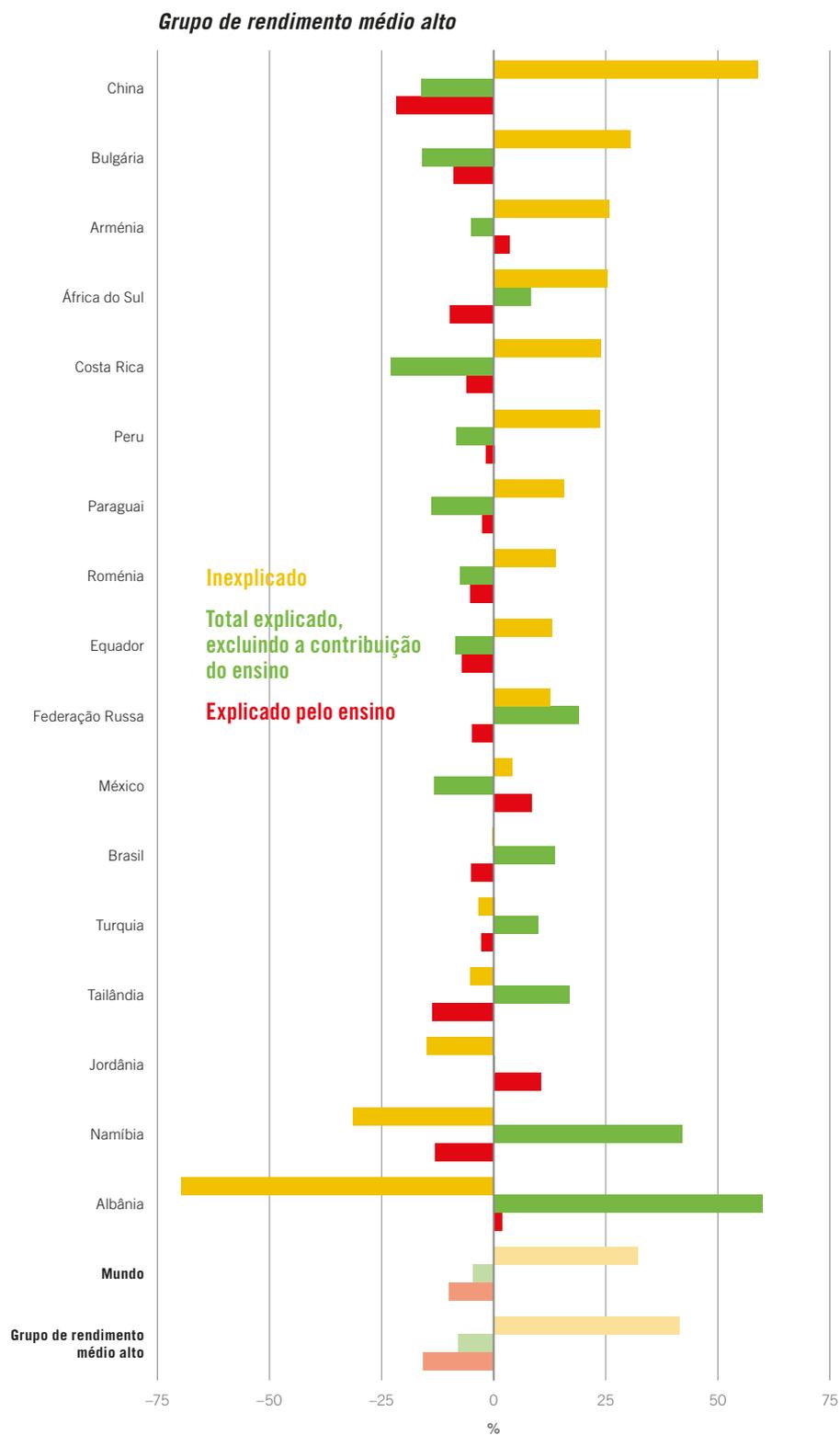
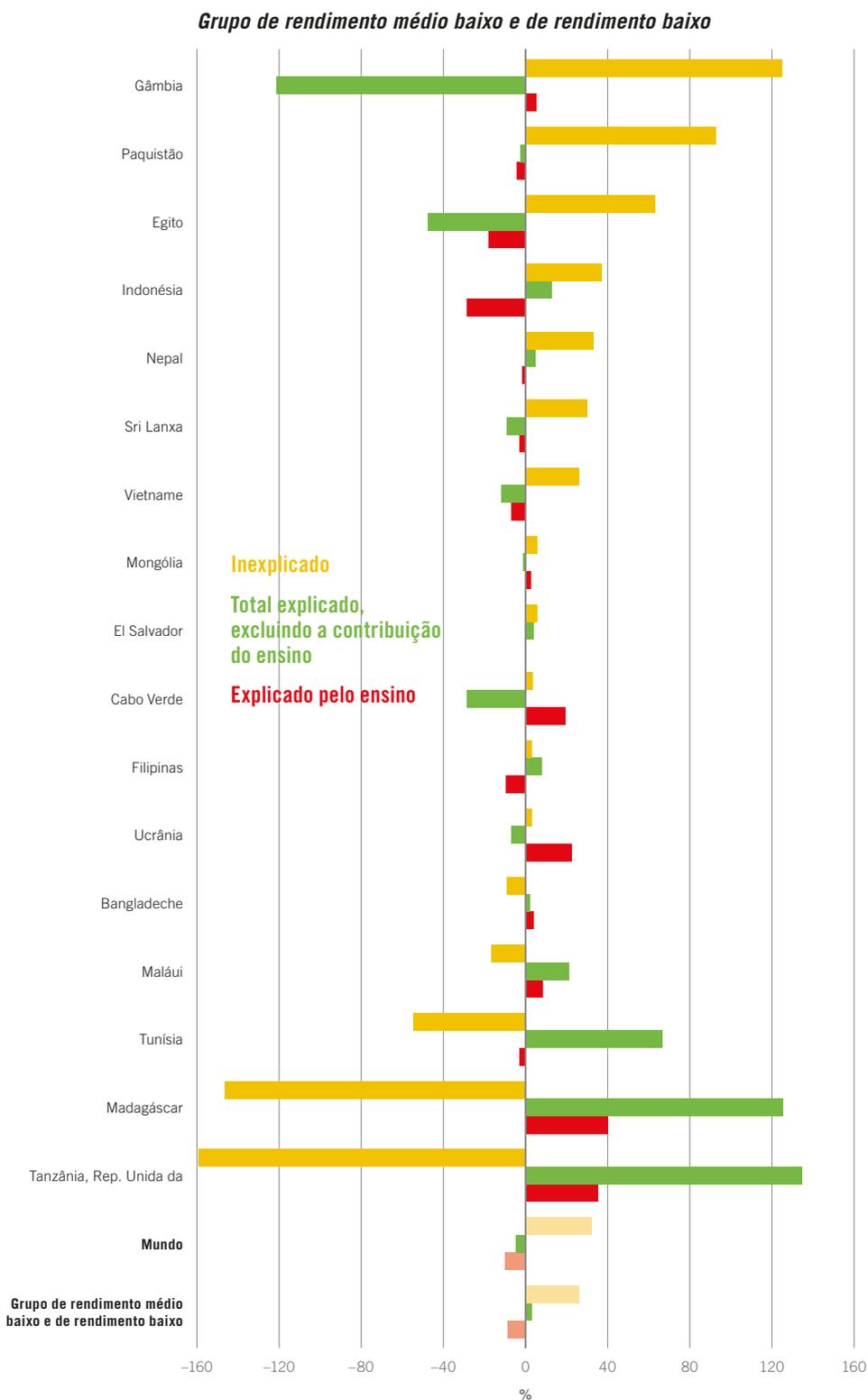


Figura 30 (cont.)



Fonte: estimativas da OIT com base em dados de inquéritos fornecidos por fontes nacionais (ver Anexo V).

baixo e médio. Inicialmente, isto pode parecer surpreendente porque as mulheres têm, em geral, um nível de educação inferior ao dos homens em muitos desses países. Na prática, contudo, uma grande proporção de mulheres com baixo nível de educação fica fora do mercado de trabalho ou trabalha por conta própria, em vez de ter um emprego remunerado. Na verdade, as mulheres em situação de emprego por conta de outrem tendem a ter um nível de educação mais elevado do que os homens dentro de grupos profissionais semelhantes (ver Anexo VII).

9.3 Entender o que está por trás da parte «inexplicada» da diferença salarial entre homens e mulheres: a subvalorização do trabalho das mulheres e a diferença salarial na maternidade

O que está por trás da parte inexplicada da diferença salarial entre homens e mulheres? Voltamo-nos para a questão de se as mulheres obtêm um menor retorno do nível de educação do que os homens nas mesmas profissões e se os salários são geralmente mais baixos em profissões e empresas altamente feminizadas. Finalmente, destacamos a questão da penalização salarial para as mulheres que são mães e a possível existência de um prêmio para os homens que são pais.

Os salários das mulheres e dos homens na mesma profissão

A decomposição da figura 29 mostra que uma grande parte da diferença nas remunerações permanece sem explicação. Será que as mulheres tendem a ter um menor retorno do nível de educação do que os homens, mesmo quando trabalham na mesma profissão? A figura 31 começa por explorar esta questão comparando a proporção de mulheres e de homens dentro de cada uma das categorias profissionais.¹⁰ Os gráficos mostram que a proporção de mulheres nas categorias profissionais mais baixas (não qualificadas, pouco qualificadas ou semiqualicadas) é, de forma quase generalizada, muito mais elevada do que a proporção de mulheres nas categorias profissionais mais altas (CEO e gestoras de empresas). Na Finlândia, por exemplo, apenas 20 por cento dos CEO são mulheres, enquanto cerca de 70 por cento dos empregos semiqualicados são ocupados por mulheres. Isto ilustra a «segregação profissional vertical», isto é, o agrupamento de homens no topo das hierarquias profissionais e o de mulheres na base da mesma. Estas diferenças entre mulheres e homens nas profissões fazem parte da componente explicada da diferença salarial entre homens e mulheres (ver tabela 9.1). Porém, a mesma figura mostra que dentro das categorias profissionais e em quase todos os países - na verdade, em todos exceto nove dos 64 países para os quais temos dados - as mulheres pontuam tanto ou mais do que os homens em termos de educação, estando a linha que representa a «Pontuação a nível de educação» relativa às mulheres

10. Todas as 64 bases de dados utilizadas neste relatório incluem uma classificação de profissões de acordo com a Classificação Internacional Tipo das Profissões (CITP), com base na classificação de 1988 (CITP-88) ou sua atualização de 2008 (CITP-08). A classificação original separa os indivíduos em vários grupos mais pequenos e maiores. Os conjuntos de dados fornecidos para análise agregaram ainda a classificação de dois dígitos (isto é, os dez grupos principais) num número mais pequeno de grupos (cinco a oito). De uma forma geral, podem-se distinguir os seguintes grupos: funções de gestão, trabalhos profissionais, trabalhos técnicos, profissões semiqualicadas e não qualificadas. Em alguns casos, a desagregação permite a identificação independente do grupo «trabalho doméstico». Para informações detalhadas sobre a classificação CITP, consulte: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>.

quase sempre acima da linha relativa aos homens. Observamos que estes resultados são consistentes com as estimativas no Anexo VII, onde as mesmas classificações são apresentadas, mas onde as mulheres e os homens foram comparados num decil de remunerações em lugar de categorias profissionais.¹¹ Por conseguinte, em média, parece claro que o nível de educação das mulheres é melhor ou igual ao dos homens em cada classe profissional. Apesar disto, os gráficos também mostram que, para quase todas as categorias profissionais e em quase todos os países, a diferença salarial entre homens e mulheres permanece positiva e considerável. Este facto demonstra que, nas categorias profissionais, as mulheres têm menos retorno da educação do que os homens. Isto pode ser o resultado de uma série de fatores, desde a discriminação salarial no local de trabalho à «segregação horizontal», em que no mesmo nível profissional (ou seja, nas mesmas classes profissionais ou até mesmo nas mesmas profissões) as mulheres e os homens são responsáveis por tarefas profissionais diferentes.

Os salários nas profissões altamente feminizadas

Outra questão prende-se com a possível subvalorização do trabalho das mulheres em profissões altamente feminizadas. Alguns dos 64 países da nossa base de dados permitem uma desagregação das categorias profissionais, nomeadamente, por exemplo, as economias europeias¹², Canadá, Paquistão e Estados Unidos. O número de subcategorias profissionais utilizado varia de 42, no caso do Paquistão, a 452, no caso dos Estados Unidos. Assim, para cada um destes países, estimamos a proporção de mulheres que trabalham em cada uma dessas categorias profissionais (o grau de feminização), de forma a organizar as profissões em relação ao seu grau de feminização. Após organizar as categorias profissionais por ordem crescente de feminização, estimamos o salário médio horário e por categoria de educação dentro da profissão.

A figura 32 apresenta os resultados desta análise para os países europeus (considerados em conjunto) e para os outros países supramencionados. As estimativas mostram que as categorias de educação mais elevadas pagam salários mais altos; contudo, para o mesmo nível de educação, o trabalho em profissões com maior grau de feminização paga menos. Por exemplo, no caso dos Estados Unidos, um licenciado a trabalhar

11. As classificações do nível de educação apresentadas na figura 31 são obtidas da mesma maneira das utilizadas na comparação dos níveis de educação das mulheres e dos homens no Anexo VII. Os dados não fornecem os «anos de educação» completados por cada indivíduo, o que seria ideal para este exercício. Por sua vez, utilizamos uma categoria que define o nível de educação dos indivíduos em categorias: estas podem ser «sem educação formal», «ensino primário», «secundário incompleto», «secundário completo com ou sem formação profissional» ou «estudos universitários». Para cada uma destas categorias, atribuímos um número que explica o valor relativo da educação do indivíduo. A categoria mais baixa é classificada com 1 e as seguintes categorias têm classificações mais altas, que aumentam exponencialmente. Este crescimento exponencial implica que os níveis mais altos de educação são valorizados em taxas progressivamente mais elevadas do que os níveis de educação mais baixos. Então, para cada uma das categorias profissionais, considerámos a média dessas classificações para mulheres e homens. Os gráficos na terceira coluna da figura 31 apresentam estas estimativas.

12. O conjunto de dados fornecidos à OIT pelo Eurostat é o Inquérito Europeu sobre a Estrutura dos Salários (SES) de 2014, que abrange os seguintes 23 países europeus: Bélgica, Bulgária, Chipre, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Estónia, Finlândia, França, Hungria, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Noruega, Polónia, Portugal, Roménia, República Checa, Suécia e o Reino Unido. Em suma, o conjunto de dados inclui cerca de 10 milhões de observações (para outubro de 2014) distribuídas por meio milhão de empresas. Os dados são representativos dos trabalhadores por conta de outrem na Europa, excluindo as empresas com nove ou menos trabalhadores por conta de outrem (microempresas). As instituições que servem o setor público (administração pública) estão incluídas, assim como as empresas que são apoiadas por capital do setor público. Em conjunto, os 10 milhões de indivíduos abrangidos representam uma população de cerca de 111 milhões de trabalhadores na Europa. Ver o Anexo V para mais detalhes.

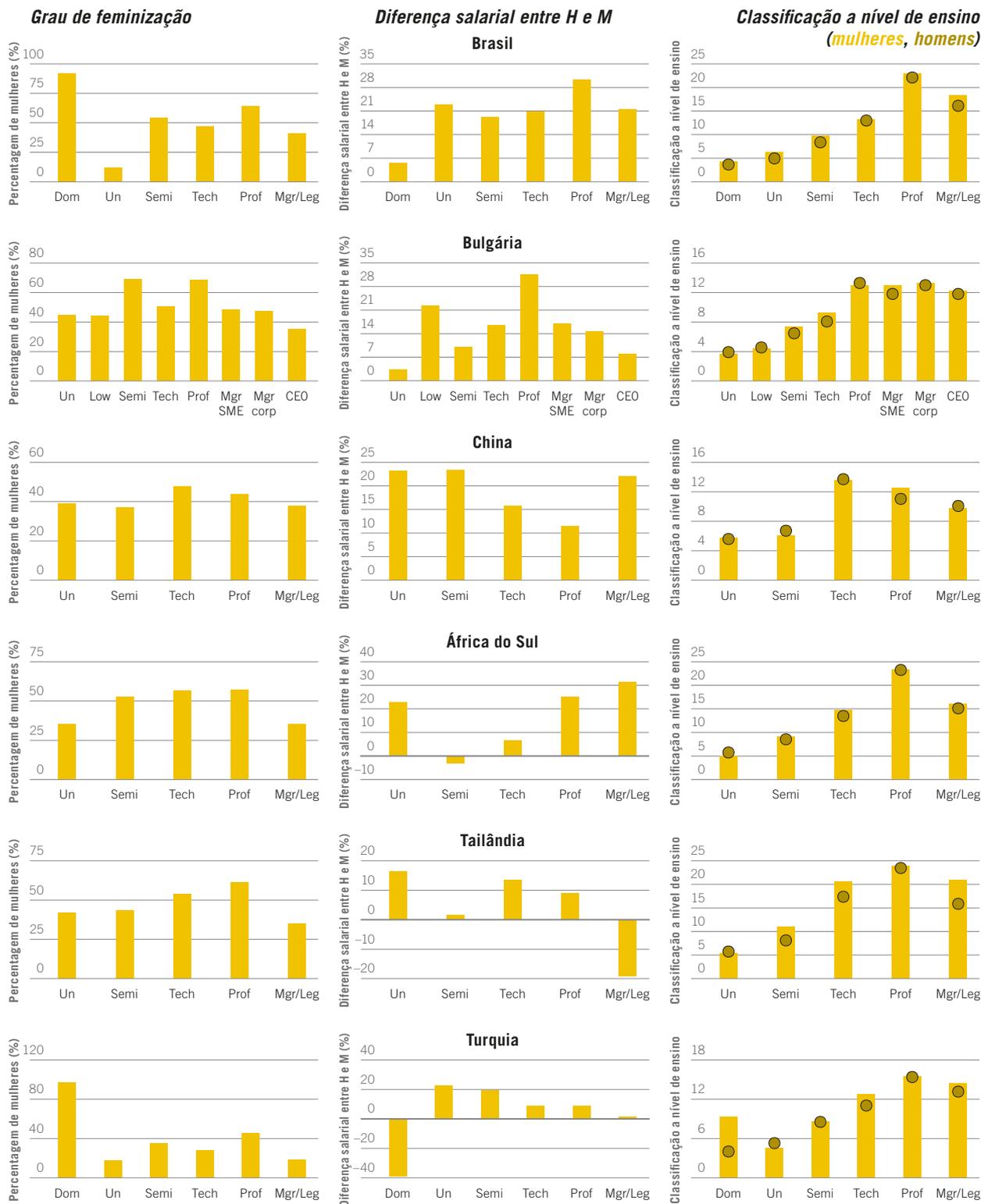
Figura 31 Profissões, feminização, educação e diferença salarial entre homens e mulheres, países selecionados, últimos anos

Países de elevado rendimento



Figura 31 (cont.)

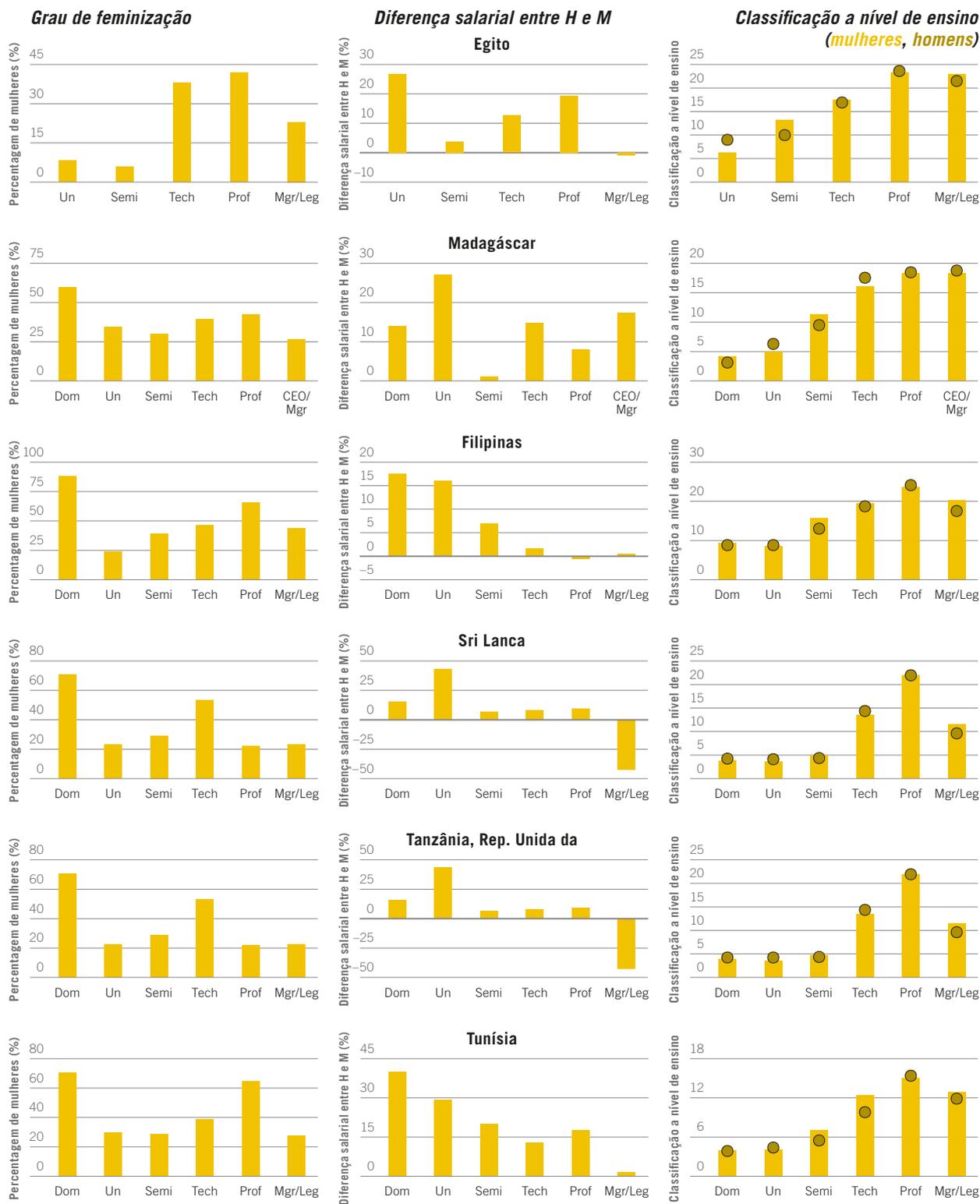
Países de rendimento médio alto



Nota: CEO = diretor/administrador executivo; Mgr = gestor; Mgr corp = gestor, sociedades; Mgr SME = gestor, pequenas e microempresas; Sen mgr = gestor de topo; Leg = legislador; Prof = profissional; High prof, Top prof = profissional de topo; Mid prof = profissional médio; Tech = técnico; Top-high = altamente qualificado; Low-high = bem qualificado; Semi = semiquilificado; Low = pouco qualificado; Un = não qualificado; Dom = trabalhador doméstico.

Figura 31 (cont.)

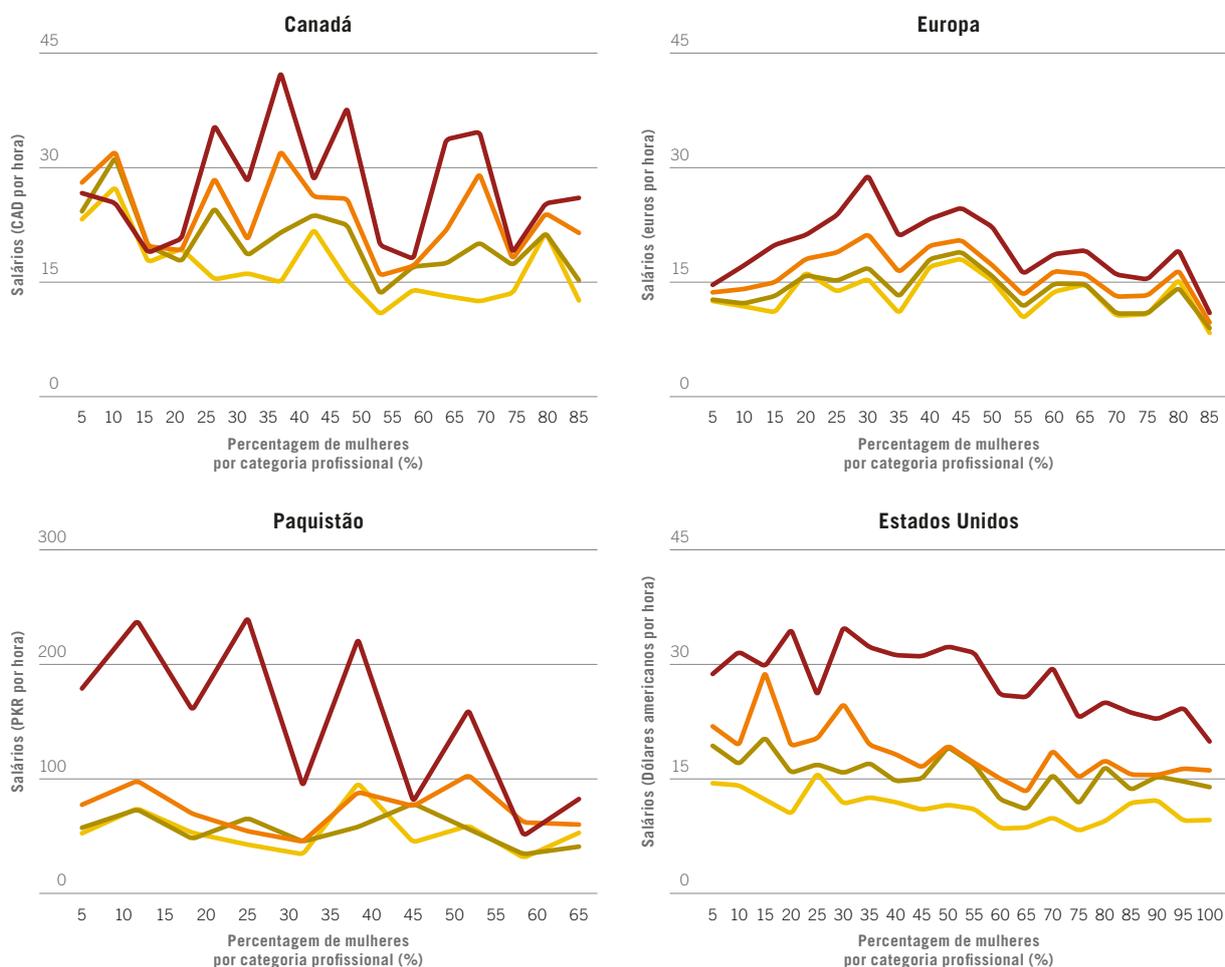
Países de rendimento médio baixo e de rendimento baixo



Nota: CEO = diretor/administrador executivo; Mgr = gestor; Mgr corp = gestor, sociedades; Mgr SME = gestor, pequenas e microempresas; Sen mgr = gestor de topo; Leg = legislador; Prof = profissional; High prof, Top prof = profissional de topo; Mid prof = profissional médio; Tech = técnico; Top-high = altamente qualificado; Low-high = bem qualificado; Semi = semiquilificado; Low = pouco qualificado; Un = não qualificado; Dom = trabalhador doméstico.

Fonte: estimativas da OIT com base em dados de inquéritos fornecidos por fontes nacionais (ver Anexo V).

Figura 32 Salários e profissões por grau de feminização



Ensino básico Secundário 12.º ano/profissional Universidade +

Notas: há 23 países incluídos nos cálculos para a Europa e são estes os países para os quais os dados do SES foram fornecidos. Os dados fornecem - para estes 23 países, assim como para o Canadá, os Estados Unidos e o Paquistão - a categoria profissional desagregada em 50 ou mais categorias, utilizando a Classificação Internacional Tipo das Profissões (ISCO-88 ou ISCO-08). O eixo horizontal em cada um dos quatro gráficos mostra o posicionamento destas classificações de acordo com o seu grau de feminização (isto é, a proporção de mulheres em relação aos homens em cada uma destas categorias). No caso da Europa e do Canadá, o número de categorias profissionais com 85 por cento ou mais de mulheres a trabalhar por conta de outrem são muito poucas (ou nenhuma), consequentemente, as estimativas são apresentadas apenas até ao ponto em que a massa de categorias que representa a grau de feminização não é negligenciável. No caso do Paquistão, isto sucede num ponto percentual anterior; não é detetada nenhuma categoria profissional com 65 por cento ou mais de mulheres a trabalhar por conta de outrem. No caso da Europa, as estimativas são inicialmente produzidas para cada país separadamente, sendo depois agregadas tomando em consideração a ponderação de cada país na Europa.

CAD = Dólares canadianos; PKR = Rupias paquistanesas

Fonte: estimativas da OIT com base em dados de inquéritos fornecidos por fontes nacionais (ver Anexo V).

Caixa 5 Evidências empíricas da diferença salarial entre homens e mulheres a nível das empresas

As evidências empíricas da diferença salarial entre homens e mulheres a nível das empresas estão a aumentar, mas permanecem relativamente escassas. Dois exemplos (Hedija e Musil, 2011; Jurajda e Terrell, 2003) são baseados em dados da República Checa; outros estudos analisam o comportamento dos empregadores, que podem ser considerados indicadores aproximados quanto à empresa (ver, por exemplo, Neumark, 1988, relativamente aos Estados Unidos). Há, não obstante, um conjunto de estudos empíricos que exploram as diferenças salariais entre homens e mulheres utilizando dados ao nível individual, mas agregando-os por setor económico, dimensão da empresa ou categoria profissional. Esta literatura, embora não utilize dados ao nível das empresas, proporciona conhecimentos sobre a importância das características das empresas na formação da diferença salarial entre homens e mulheres na população. O fundamento da maioria destes estudos é, particularmente, um padrão evidente nos mercados de trabalho de todo o mundo, designadamente, a polarização de género (segregação) observada nos setores e categorias profissionais. Assim, a maioria destes estudos observa que a remuneração em profissões dominadas por mulheres (segregação vertical) permanece mais baixa do que nas profissões dominadas pelos homens. Da mesma forma, a remuneração nos setores maioritariamente femininos (segregação horizontal) permanece mais baixa do que nos setores maioritariamente masculinos (ver, entre outros, England et al., 1994; Blau e Kahn, 2003; Grimshaw e Rubery, 2002; Lips, 2012; Ochsenfeld, 2014). Um estudo recente (Brynin e Perales, 2016) mostra que os efeitos salariais da feminização profissional estão a diminuir, mas apenas entre os empregos que exigem competências de alto nível em setores até agora predominantemente femininos onde a procura de competências está a aumentar (por exemplo, o setor de serviços), não obstante também desempenhe um papel a crescente complexidade do processo de determinação de salários no mercado de trabalho. Contudo, o mesmo estudo sublinha que a segregação continua a depreciar substancialmente a remuneração das mulheres nas profissões que apenas exigem competências de um nível inferior.

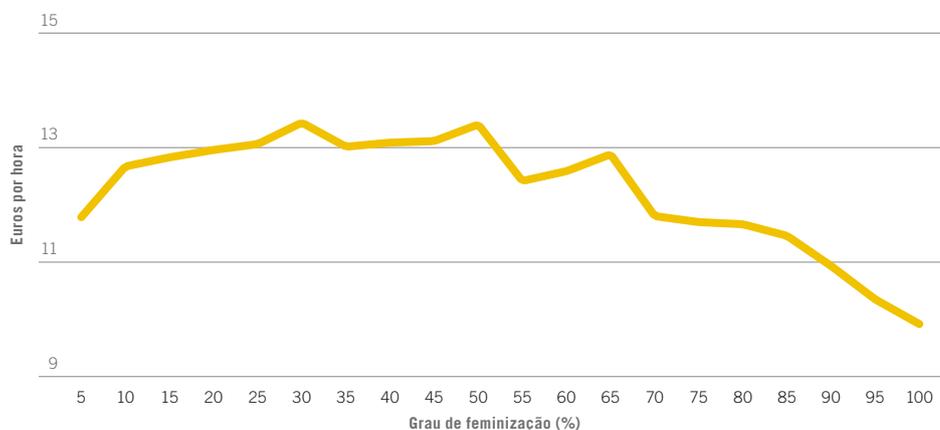
numa profissão maioritariamente masculina, onde os homens representam cerca de 95 por cento dos trabalhadores, ganhará 30 dólares americanos por hora. Porém, se ele ou ela trabalhar numa profissão maioritariamente feminina, o salário médio decresce para cerca de 20 dólares americanos por hora. A diferença no salário é mais pequena, mas é também real para os trabalhadores nos Estados Unidos cujos níveis educativos são inferiores ao ensino secundário, variando de cerca de 15 dólares americanos por hora numa categoria predominantemente masculina a cerca de 10 dólares americanos por hora numa categoria predominantemente feminina.

Os salários nas empresas altamente feminizadas

Todas as estimativas da diferença salarial entre homens e mulheres discutidas até agora examinam o fenómeno como algo que se aplica a indivíduos da população, ignorando o papel significativo que pode ser desempenhado por certas características da empresa onde estes indivíduos trabalham - o local de trabalho - na determinação dos diferenciais de remuneração entre mulheres e homens. Na continuação desta subsecção fornecemos, assim, estimativas que mostram o efeito que a feminização, ao nível da empresa, pode ter sobre a diferença salarial entre homens e mulheres. Isto ajuda a preencher algumas lacunas no conhecimento sobre a questão (ver caixa 5).

Para realizar este exercício, necessitamos de dados ao nível empresarial de uma natureza particular; de facto, as características da distribuição salarial dentro das empresas só podem ser estudadas se tivermos dados que representem todos os trabalhadores por conta de outrem em cada uma das empresas incluídas numa base de dados. Da mesma forma, para entender a diferença dos salários entre empresas, necessitamos - para um

Figura 33 Salário horário por grau de feminização na Europa, 2014



Nota: as estimativas são baseadas nos valores ponderados do grau de feminização; as ponderações refletem a dimensão relativa de cada país e são fornecidas pelo Eurostat para a base de dados. Para mais informação sobre os dados, ver Anexo V.

Fonte: estimativas da OIT, utilizando os 23 países incluídos no SES, 2014 (para ver a lista completa, ver a nota de rodapé 12 acima).

dado país - de dados de uma amostra representativa de empresas (não apenas de uma empresa, por exemplo). Este tipo de dados é conhecido por dados «Correspondência trabalhador-empregador» (Employee–Employer Match (EEM)). No nosso caso, os dados EEM já tinham sido utilizados para classificar o grau de feminização nas profissões dos países europeus na subsecção anterior. Seguidamente, vamos analisar as características deste tipo de dados para o mesmo conjunto de países.¹³ Faz-se uma correspondência entre cada um dos trabalhadores constante nos dados e o seu empregador, de maneira a que o conjunto de dados proporcione informações sobre as suas dotações de capital humano e características do trabalho, assim como sobre o seu local de trabalho e colegas de trabalho.

A questão que procuramos responder é: qual é o efeito do grau de feminização ao nível da empresa (isto é, a proporção de mulheres no total dos trabalhadores) nos salários médios dessas empresas? A figura 33 examina e compara o salário médio horário das empresas dos 23 países da base de dados do SES, organizadas por grau ascendente de feminização. Em primeiro lugar, estimamos a proporção de mulheres a trabalhar em cada uma das empresas incluídas nos dados, cerca de meio milhão. Em segundo lugar, trabalhando país por país, classificámos as empresas desde as que apresentam o grau de feminização mais baixo (isto é, onde a maioria dos trabalhadores são homens) às que apresentam um grau de feminização mais elevado (isto é, onde quase todos os trabalhadores são mulheres). O eixo horizontal apresenta esta classificação de 0, indicando um grau de feminização muito baixo ou negligenciável, até 100, representando as empresas totalmente constituídas por mulheres. Tendo organizado as empresas de acordo com o

13. Para ver a lista completa de países, consulte a nota de rodapé 12 acima.

seu grau de feminização, estimámos o salário médio pago nas empresas incluídas.¹⁴ O eixo vertical apresenta o salário médio horário em euros.

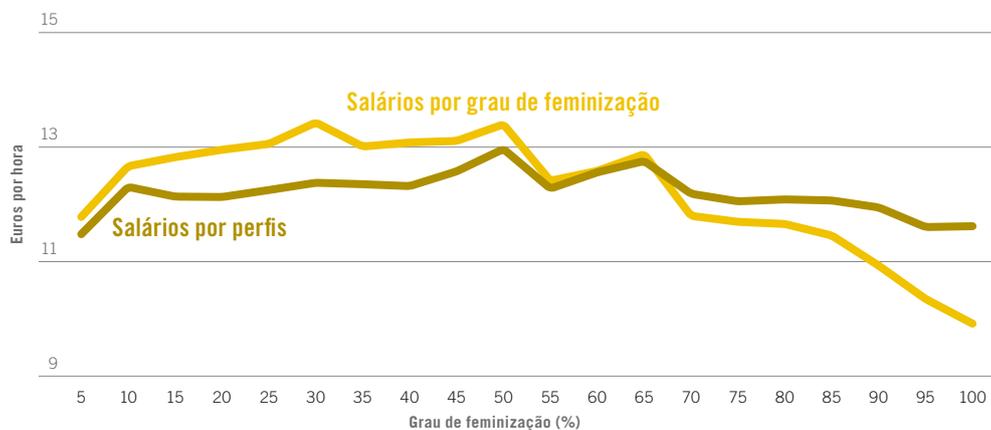
A figura 33 ilustra o facto de que quanto mais elevado for o grau de feminização num local de trabalho, mais baixo é o salário médio horário pago nessa empresa. De facto, na extremidade inferior - empresas cuja mão-de-obra é maioritariamente masculina, nas quais um máximo de 5 por cento da mão-de-obra são mulheres-, o salário médio horário é de cerca de 12 euros. Este valor aumenta rapidamente para cerca de 13,5 euros por hora nas empresas com um grau moderado de feminização, onde as mulheres representam entre 30 e 45 por cento da mão-de-obra. Mas, nas empresas onde a proporção de mulheres a trabalhar por conta de outrem ultrapassa 65 por cento, o salário horário pago ao nível da empresa começa a diminuir e, no topo do espectro da «feminização», nas empresas quase totalmente constituídas por mulheres, o salário médio é ligeiramente inferior a 10 euros por hora.

Quais as razões subjacentes à aparente relação inversa entre salários e feminização? Talvez a produtividade média do trabalho seja mais elevada entre as empresas cuja mão-de-obra é maioritariamente masculina e mais baixa nas maioritariamente femininas simplesmente devido às características da empresa. O SES não fornece informações relativamente às receitas da empresa, logo, não é possível estimar a produtividade do trabalho através do valor agregado por trabalhador e comparar estes valores com o salário médio pago em cada uma das empresas incluídas nos dados. Não obstante, o SES fornece alguns indicadores relacionados com a produtividade da empresa, especificamente as variáveis «setor económico» e «dimensão da empresa». Num dado país, e para controlar a variação regional, as empresas que partilham o mesmo perfil têm uma maior probabilidade de se assemelharem na sua produtividade média de trabalho do que as empresas com um perfil diferente, por exemplo, as que têm uma menor dimensão e que pertencem a um setor com menor valor acrescentado médio. Além disso, também utilizamos informações sobre o «controlo financeiro público ou privado» e o «tipo de acordo coletivo de trabalho (com determinação de salários)» como indicadores para analisar e comparar as empresas. Um exemplo de perfil poderia, portanto, ser o seguinte: uma empresa que pertence ao setor financeiro, de média dimensão, que é financiada integralmente por capital privado e não estabeleceu nenhum acordo coletivo de trabalho (com determinação de salários).

Assim que o perfil das empresas tenha sido traçado, cada uma das empresas pode ser comparada com outras empresas do conjunto de dados com perfis semelhantes. A figura 34 apresenta os mesmos perfis salariais das empresas da figura 33, classificados por grau de feminização, mas também apresenta, para cada uma das 20 caixas, o salário médio horário estimado de todas as empresas que partilham os mesmos perfis - com

14. Tendo feito este procedimento para cada um dos 23 países abrangidos, calculámos a média destes 23 valores para cada uma das «caixas» (onde uma caixa reflete cinco centis dos 100 centis da distribuição), ponderada de acordo com a representação proporcional de cada um dos 23 países da Europa, de forma a que um país grande como França tenha um maior peso no cálculo final do que um país mais pequeno, como Malta. Não considerámos a paridade do poder de compra porque o nosso interesse não é comparar níveis de vida entre os países, mas simplesmente comparar a diferença relativa nos salários por grau de feminização, utilizando uma amostra representativa de empresas da Europa.

Figura 34 Salário horário por grau de feminização e por perfil salarial na Europa, 2014



Nota: as estimativas são baseadas nos valores ponderados do grau de feminização; as ponderações refletem a dimensão relativa de cada país e são fornecidas pelo Eurostat para a base de dados. Para mais informação sobre os dados, ver Anexo V.

Fonte: estimativas da OIT, utilizando os 23 países abrangidos no SES, 2014 (para ver a lista completa, ver a nota de rodapé 12 acima).

exceção do seu grau de feminização.¹⁵ No lado direito do gráfico, podemos observar que os salários médios das empresas altamente feminizadas (as empresas com 65 por cento ou mais de mulheres) são substancialmente mais baixos do que os salários médios de empresas similares. No extremo direito do gráfico, as empresas cuja mão-de-obra é maioritariamente feminina (onde mais de 95 por cento dos trabalhadores são mulheres) pagam cerca de 9,90 euros por hora, contrariamente aos 11,60 euros por hora pagos por empresas com um perfil de local de trabalho semelhante, mas independente do grau de feminização. Isto representa uma diferença de 14,7 por cento o que, para um trabalhador com um contrato de trabalho a tempo integral, se traduziria numa diferença de cerca de 3500 euros por ano em ganhos brutos. Pelo contrário, o lado esquerdo do gráfico mostra que nas empresas onde uma elevada proporção de trabalhadores são homens (empresas onde as mulheres representam 50 por cento ou menos da mão-de-obra), a remuneração média é mais elevada do que em empresas similares (em média, esta diferença no lado esquerdo do gráfico equivale a cerca de 1 euro por hora). Isto sugere que as diferenças na produtividade do trabalho podem não ser a única explicação para que as empresas altamente feminizadas paguem salários mais baixos. Mas, mantém-se claramente a necessidade de conseguir conjuntos de dados mais completos para esclarecer esta questão.

Uma hipótese poderá ser que a participação nos rendimentos do trabalho recebida pelos trabalhadores de empresas altamente feminizadas é baixa quando comparada com a participação recebida pelos trabalhadores de empresas cuja mão-de-obra é

15. Enquanto a figura 33 considera o grau de feminização das empresas, as estimativas nos pontos adicionais apresentados na figura 34 («salário por perfil») consideram apenas a semelhança dos perfis dentro de cada uma das caixas, independentemente de quão elevada ou baixa é a proporção de mulheres que trabalham nessas empresas. Adicionalmente, o salário médio estimado nos pontos adicionais apresentados exclui todas as empresas incluídas nessa caixa como resultado do seu grau de feminização; neste sentido, isto apresenta o salário médio nas empresas que partilham o perfil das empresas na mesma caixa, mas independentemente do grau de feminização. Assim, a apresentação na figura 34, intitulada «salário por perfil», age como apresentação contrafactual à apresentação da figura 33, intitulada «grau de feminização».

Caixa 6 A ferramenta suíça de igualdade salarial para pequenas empresas

Na Suíça, a Constituição Federal e a Lei da Igualdade obrigam legalmente os empregadores a respeitar o princípio de salário igual para trabalho de igual valor. Adicionalmente, e em conformidade com a Lei sobre os Contratos Públicos, as autoridades públicas não devem contratar empresas que não respeitam a igualdade salarial, e podem verificar a sua conformidade. Desde 2006, a Agência Federal Suíça para a Igualdade de Género oferece uma ferramenta de autodiagnóstico denominada Logib (www.logib.ch), que utiliza um modelo de regressão múltipla para avaliar o impacto médio de um fator de género nos salários, considerando simultaneamente fatores não discriminatórios. Porém, por razões técnicas, esta ferramenta funciona melhor com as empresas com pelo menos 50 funcionários.

Foi desenvolvida uma nova ferramenta que, ao contrário da Logib, se baseia numa metodologia de avaliação das funções baseada na ciência do trabalho. De acordo com esta ciência, cada função implica requisitos e exigências. Os requisitos são definidos como as competências necessárias para executar uma tarefa. As exigências são os aspetos associados à realização de uma tarefa que podem ser prejudiciais para o trabalhador. Existe um amplo consenso de que as funções com requisitos e exigências mais elevados devem receber salários mais elevados. A nova ferramenta permite que os requisitos e as exigências sejam avaliados com base em seis fatores (nível de educação exigido, autonomia, conhecimento especializado, responsabilidade, requisitos psicossociais e físicos e exigências psicossociais e físicas). Além disso, leva em consideração a experiência individual do trabalhador.

A realização de uma avaliação com a nova ferramenta exige que o empregador realize quatro etapas simples:

- (1) identificação dos trabalhos ou funções existentes;
- (2) avaliação de cada trabalho;
- (3) introdução de dados dos funcionários;
- (4) atribuição de funções aos funcionários.

Logo após, a ferramenta estabelece automaticamente uma classificação esperada dos funcionários, que é então comparada com a classificação efetiva baseada nos salários reais. O instrumento identifica, através de uma comparação de pares, os indivíduos que ocupam um lugar mais baixo na classificação real do que seria teoricamente esperado, em comparação com pelo menos uma pessoa do sexo oposto. Estes indivíduos são sinalizados como potenciais vítimas de discriminação salarial.

Ao fornecer informações valiosas sobre as práticas remuneratórias em apenas algumas horas, esta nova ferramenta permite que os empregadores abordem mais profundamente a questão e podem, eventualmente, incentivá-los a fazer os ajustamentos necessários.

A versão mais recente da ferramenta foi testada com sucesso com algumas dezenas de pequenas empresas. Atualmente, estão a decorrer novos desenvolvimentos visando melhorar a personalização e a visualização e, assim, aumentar o seu valor acrescentado para as pequenas empresas. A Agência Federal Suíça para a Igualdade de Género planeia disponibilizar a ferramenta gratuitamente na Internet, juntamente com a documentação completa, na segunda metade de 2019.

maioritariamente masculina. Se isto for verdade, implicaria que o valor associado ao trabalho em empresas altamente feminizadas é inferior, ainda que o valor do trabalho e da produção que estas empresas proporcionam à sociedade possa ser comparável ao de outras empresas de setores nos quais tradicionalmente a mão-de-obra é maioritariamente composta por homens a trabalhar por conta de outrem. Para prosseguir com a pesquisa sobre este ponto, necessitamos de conjuntos de dados que incluam variáveis que permitam aos investigadores estimar o valor agregado por trabalhador ao nível da empresa nos dados EEM (como o inquérito SES). Por sua vez, isto permitir-nos-ia entender melhor de que forma as empresas estabelecem os salários e concebem políticas de género que reflitam as características da empresa (ver caixa 6).

Caixa 7 A parentalidade nos dados - Uma palavra de aviso

Contrariamente à crença comum, a parentalidade dos indivíduos nem sempre é claramente identificada nos dados do inquérito. Na grande maioria dos inquéritos, os indivíduos são identificados em relação ao/à chefe de família, que pode ser um homem ou uma mulher e é muitas vezes visto como o ganha-pão no agregado familiar. De uma forma geral, a pergunta feita a todos os outros membros da família é: «Qual é a sua relação com o/a chefe de família?» Assim, pode-se estabelecer se o/a chefe de família tem um cônjuge, ou filhos a viver na mesma casa, ou outros familiares ou não-familiares a viver consigo. Com base nas respostas a esta pergunta, é possível identificar a parentalidade dos membros do agregado familiar classificados como «chefes». Todavia, a parentalidade dos outros membros do agregado familiar (não classificados como chefes) não é explicitamente declarada. Por exemplo, um agregado familiar pode ter um/a chefe, um cônjuge, dois filhos e dois netos a viver na mesma habitação. A variável que descreve a relação entre todos os membros do agregado familiar identifica quem é o/a chefe e o cônjuge e o facto de que o/a chefe tem dois filhos: assim, é atribuído ao/à chefe de família a condição de «parentalidade». O facto de haver dois netos identificados pela sua relação com o/a chefe de família implica que uma das pessoas declaradas como sendo filho do/a chefe é provavelmente um dos pais dos netos do/a chefe de família que vive no agregado familiar. Os inquéritos geralmente não incluem informações adicionais para ajudar a esclarecer quem, na casa, é mãe ou pai desses netos; assim, estes possíveis pais podem acabar por ser classificados no grupo de «não-pais».

Mais recentemente, alguns inquéritos - especialmente em países de rendimento elevado - começaram a incluir variáveis de ligação que identificam a relação parental entre os membros do mesmo agregado familiar. Isto vai de alguma forma identificar mais conclusivamente se os indivíduos inquiridos são pais, mesmo que em muitos casos isto se revele apenas uma identificação parcial. Por exemplo, mesmo se as mães e os pais estiverem vinculados às crianças registadas como parte do agregado familiar inquirido, os pais cujos filhos já deixaram a casa de família podem ser erradamente classificados como «não-pais».

Os efeitos da parentalidade nos salários

A literatura mais recente mostra que, em diversos países, a diferença salarial entre homens e mulheres se deve, pelo menos em parte, à «diferença salarial na maternidade», definida como a diferença salarial entre mulheres que são mães e mulheres que não são mães. O facto das mulheres que são mães auferirem salários mais baixos pode estar relacionado com uma série de fatores, nomeadamente interrupções na carreira ou redução do horário de trabalho, trabalhar em empregos mais favoráveis à família e com uma remuneração mais baixa; ou devido a decisões estereotipadas em termos de contratação e de promoção ao nível da empresa que penalizam as carreiras das mulheres que são mães. A relevância destes fatores em diferentes países depende da constelação específica de leis, políticas, estereótipos de género e expectativas da sociedade (ver, por exemplo, BIT, 2015, para uma análise abrangente dos estudos sobre a «diferença na maternidade»). Existem também conclusões empíricas que apontam para a existência de uma diferença salarial na paternidade, mas, neste caso, os homens que são pais obtêm um prémio salarial face aos homens que não são pais, em lugar de sofrer uma penalização salarial. Os estudos que analisam a diferença na paternidade são, no entanto, escassos, e a maioria refere-se a países de rendimento elevado (por exemplo, Lundberg e Rose, 2000, sobre os Estados Unidos, ou Meurs, Pailhé e Ponthieux, 2010, sobre a França).

O nosso próximo conjunto de estimativas analisa a diferença na maternidade e a diferença na paternidade numa seleção de países para os quais a parentalidade pode ser identificada. É importante destacar neste ponto que a parentalidade nem sempre é claramente identificada nos dados do inquérito e que este facto pode ter consequências

Tabela 9.2 Diferenças entre a maternidade e a paternidade em países selecionados, últimos anos

| Grupo de rendimento | País | Diferença na maternidade | Diferença na paternidade |
|------------------------------|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Países de elevado rendimento | Argentina | 10.50 | -0.30 |
| | Austrália | 5.00 | -7.30 |
| | Brasil | 7.70 | -7.00 |
| | Canadá | 1.20 | -3.40 |
| | Chile | 2.40 | 1.90 |
| | China | 10.40 | 0.10 |
| | Coreia, República da | 12.60 | -26.00 |
| | México | 5.80 | -3.40 |
| | África do Sul | 1.10 | -16.40 |
| | Suíça | 7.30 | -17.20 |
| | Turquia | 29.60 | 2.40 |
| | Estados Unidos | 4.30 | -18.80 |
| | Uruguai | 6.10 | -3.63 |
| | Países de rendimento médio e baixo | Arménia | -6.70 |
| Egito | | -13.10 | -10.90 |
| Madagáscar | | 14.60 | -4.50 |
| Mongólia | | 0.22 | -1.95 |
| Peru | | 12.90 | -5.90 |
| Filipinas | | 4.80 | 8.40 |
| Federação Russa | | 14.70 | 2.00 |
| Tanzânia, República Unida da | | 3.05 | 7.10 |
| Ucrânia | | -2.80 | -11.20 |
| Vietname | | -0.96 | -8.30 |

Notas: excetuando o Canadá, a Suíça e o Uruguai (onde os dados proporcionam identificação direta sobre a maternidade ou paternidade), as estimativas baseiam-se em declarar como «mãe» ou «pai» qualquer pessoa que seja o chefe da casa ou o cônjuge do/a chefe da casa de um agregado familiar onde pelo menos um membro é filho do/a chefe de família. As mulheres que «não são mães» e os homens «que não são pais» são membros que não se encaixam nesta definição. A amostra, para todos estes países, está restringida a uma faixa etária que é específica de cada país, mas que se encontra na faixa entre os 25 e os 50 anos de idade. A variação específica do país é baseada na observação de um limiar no qual se observam pelo menos 10 por cento das mães incluídas nessa faixa etária dos dados. Para informações mais detalhadas sobre as fontes dos dados, ver caixa 7.

Fonte: estimativas da OIT utilizando os dados de inquérito descritos no Anexo V.

não negligenciáveis para a correta estimativa e interpretação das diferenças salariais devido à parentalidade (ver caixa 7).

Quão elevada é, então, a penalização salarial pelo facto de uma mulher ser mãe? A tabela 9.2 apresenta estimativas das diferenças na maternidade e na paternidade numa seleção de países. As diferenças na maternidade apresentadas nesta tabela são estimadas por uma simples comparação do salário horário das mulheres que não são mães com os salários horários das mulheres que são mães, e a diferença na paternidade compara o salário horário dos homens que não são pais com os salários horários dos

homens que são pais. Uma diferença positiva na maternidade (ou paternidade) significa que as mães (ou pais) ganham menos do que as não-mães (ou não-pais). Estas estimativas são apresentadas com alguma cautela, porque os dados dos inquéritos disponíveis raramente são adequados para permitir uma identificação fiável da diferença salarial entre homens e mulheres (ver caixa 7). De facto, dos 23 países apresentados na tabela 9.2, apenas três - Canadá, Suíça e Uruguai - fornecem dados de inquéritos através dos quais os indivíduos podem ser claramente identificados como mães ou pais. Quanto aos restantes países devem ser feitas suposições que possam tornar a estimativa menos do que inteiramente fiável. Dito isto, a tabela apoia uma conclusão empírica bem estabelecida na literatura existente, nomeadamente que as mulheres que são mães parecem sofrer uma penalização salarial, enquanto os homens que não são pais parecem ser recompensados através de um prémio salarial. A penalização pode ser tão baixa quanto 1 por cento ou menos (África do Sul, Canadá ou Mongólia) e tão alta quanto 30 por cento (Turquia).

Em geral, a maternidade também conduz a uma menor participação no mercado de trabalho. A figura 35 apresenta as taxas de participação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho em todos os grupos etários, complementadas com a diferença salarial entre homens e mulheres estimada para cada um dos grupos etários definidos no eixo horizontal.¹⁶ Todas as estimativas utilizam os anos mais recentes (para fontes de dados, consulte o Anexo V). Importa salientar que esta figura apresenta «participantes do mercado de trabalho» em lugar de apenas trabalhadores por conta de outrem.¹⁷ No Vietname, por exemplo, o emprego por conta de outrem entre as mulheres é inferior a 50 por cento (ver figura 25), mas a participação no mercado de trabalho - pelo menos entre os 30 e os 50 anos de idade - ultrapassa 80 por cento. A primeira observação digna de nota da figura 35 é que a baixa participação das mulheres no mercado de trabalho, face aos homens, é um fenómeno global. Independentemente do nível de rendimento, em todos os países e em qualquer faixa etária, as taxas de participação das mulheres são sempre inferiores às dos homens. Em alguns casos (como o Egito), a taxa é marcadamente mais baixa, enquanto noutros (África do Sul, Federação Russa, Vietname) a diferença é menos acentuada. Em segundo lugar, para a maioria dos países, a tendência nas taxas de participação das mulheres começa a divergir da dos homens por volta dos 25-35 anos de idade, coincidindo com o início do período de maternidade. Finalmente, em apenas alguns dos países aqui apresentados (Arménia, Austrália, Federação Russa, Filipinas, Mongólia, Ucrânia) existe alguma «recuperação» no que respeita ao mercado de trabalho para as mulheres. Na maioria dos outros países, tudo indica que a maternidade tem um efeito a longo prazo: uma vez que a participação das mulheres diminui por volta dos 25-30 anos de idade, a proporção de mulheres que permanece no (ou fora do) mercado de trabalho em todos os outros grupos etários após esse período mantém-se constante até aproximadamente a idade de reforma.

16. Na maioria das sociedades, a idade da parentalidade (assumida entre os 15 e os 49 anos de idade) sobrepõe-se consideravelmente à idade dos chamados «trabalhadores em idade mais produtiva» (entre os 25 e os 54 anos de idade). Estas definições são aproximações que podem variar de país para país e até mesmo entre estatísticas e agências relacionadas dentro dos países. Por exemplo, a definição de «trabalhador em idade mais produtiva» é oficialmente estabelecida no Canadá pelo Instituto de Estatística do Canadá, mas este pode não ser necessariamente o caso em todos os países. Por outro lado, a utilização da faixa etária dos 15 aos 49 anos para a parentalidade é muito impulsionada pelo período de fertilidade das mulheres: por exemplo, a secção reprodutiva do Inquérito Demográfico e de Saúde, que tem sido amplamente implementado em países de baixo rendimento pela USAID, é facultada apenas a mulheres entre os 15 e os 49 anos porque se assume que a probabilidade de as mulheres terem filhos a partir dos 50 anos é próxima de zero.

17. A participação no mercado de trabalho inclui todas as formas de emprego - trabalhadores por conta de outrem, empresários, trabalhadores por conta própria, trabalhadores familiares não remunerados - assim como os desempregados.

Figura 35 Idade, participação e diferença salarial entre homens e mulheres, países seleccionados por grupo de rendimento, anos mais recentes

Países de elevado rendimento

Grupo etário

Participação dos homens

Participação das mulheres

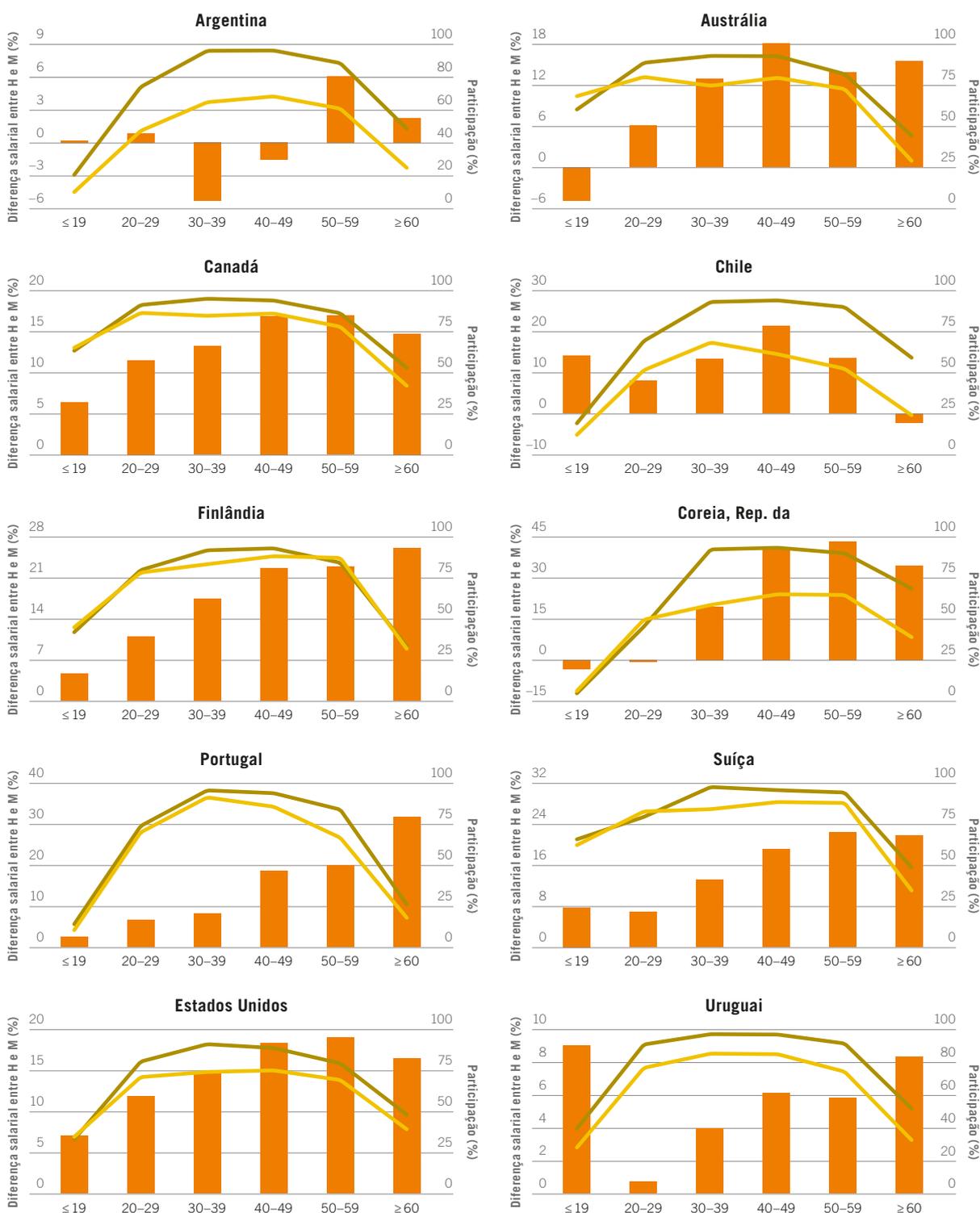


Figura 35 (cont.)

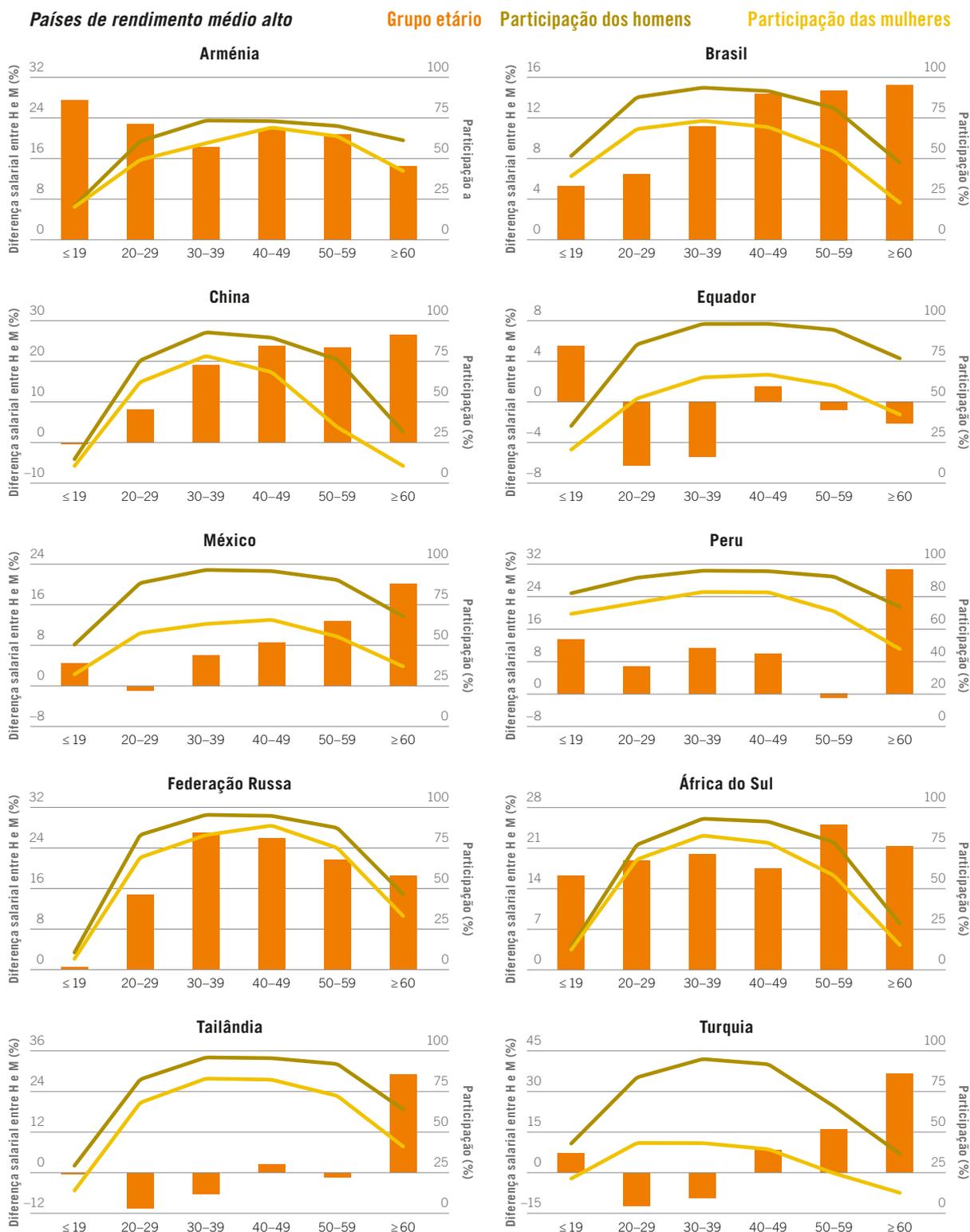


Figura 35 (cont.)

Países de rendimento médio baixo

Grupo etário

Participação dos homens

Participação das mulheres

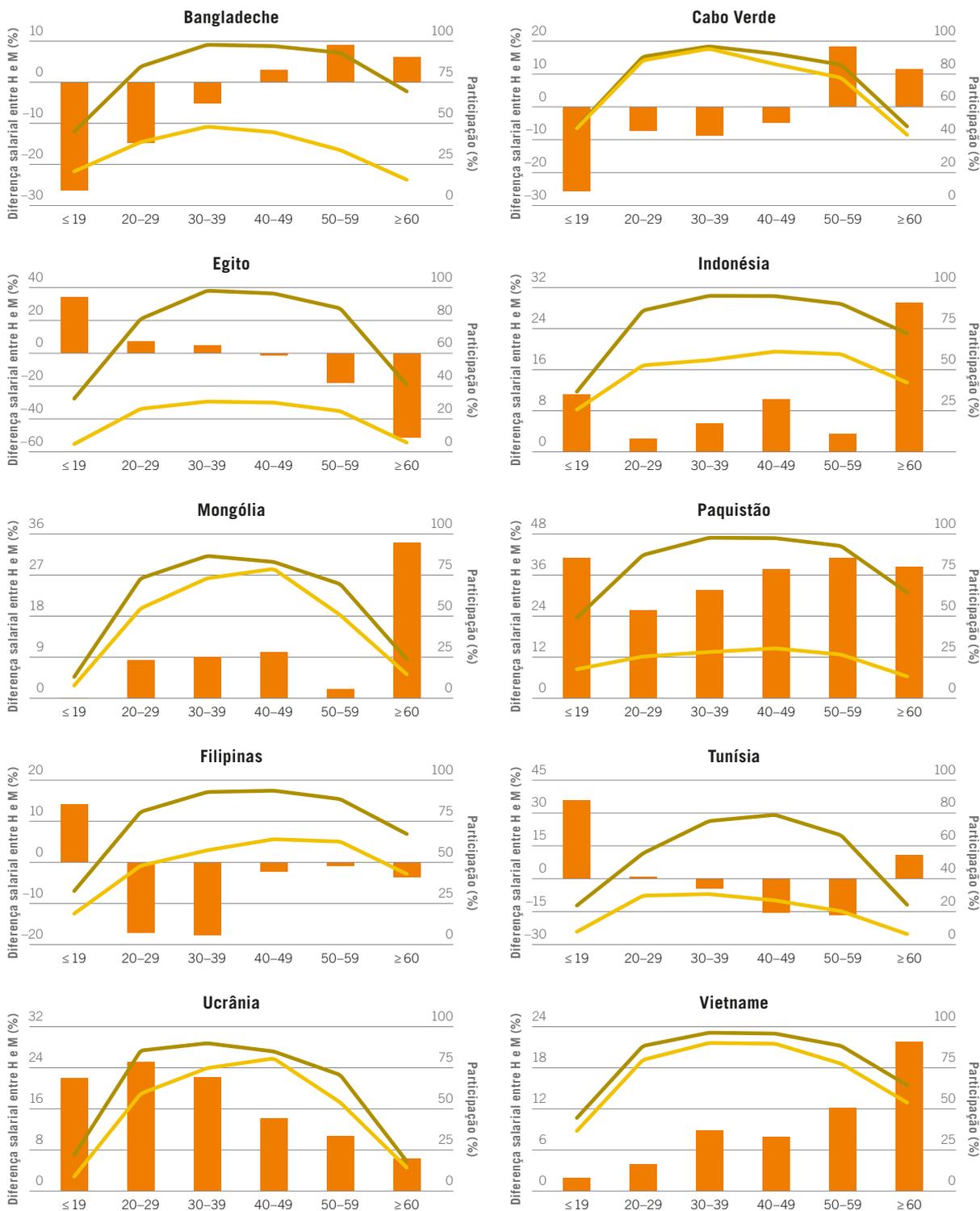
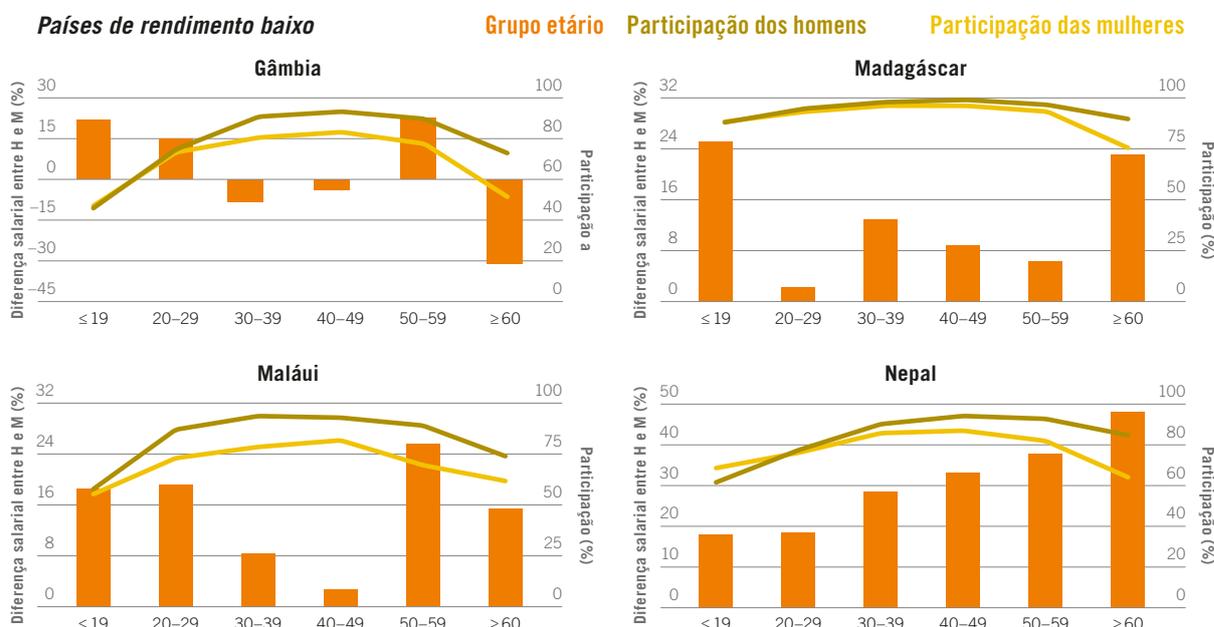


Figura 35 (cont.)



Fonte: estimativas da OIT com base em dados de inquéritos fornecidos por fontes nacionais (ver Anexo V).

Embora haja algumas variações entre os países, tudo indica que em muitos países a diferença salarial entre homens e mulheres aumenta gradualmente dos jovens para os mais velhos. O que também é expressivo é que em todos os países, com exceção de quatro (Austrália, Bangladeche, China, Federação Russa), a diferença salarial entre homens e mulheres é positiva no momento de entrada no mercado de trabalho. Outra característica marcante é que em quase todos os países - por exemplo, nos Estados Unidos, na Federação Russa e na República da Coreia - à medida que a diferença aumenta, esta dá um «salto» particularmente acentuado após o primeiro escalão. No caso dos Estados Unidos, o aumento mais acentuado ocorre após o primeiro escalão etário (até aos 20 anos), onde a diferença salarial entre homens e mulheres aumenta de cerca de 7 por cento entre os trabalhadores com idades entre os 16 e os 20 anos para cerca de 12 por cento para aqueles com idades entre os 21 e os 30 anos. Consideradas em conjunto, estas observações sugerem que a participação das mulheres no mercado de trabalho é afetada de um modo diferente da dos homens em torno dos anos de criação dos filhos, que este efeito tem impacto nos salários, e que este não é apenas um efeito de curto prazo, mas sim um efeito com consequências a longo prazo para uma proporção significativa de mulheres em todo o mundo.

10 Medidas para um crescimento salarial sustentável

O crescimento mundial dos salários em 2017 não foi apenas inferior ao de 2016, mas caiu para a taxa de crescimento mais baixa desde 2008, situando-se muito abaixo dos níveis obtidos antes da crise financeira mundial. Dada a recuperação do crescimento do PIB em 2017 e a redução gradual das taxas de desemprego em vários países, o crescimento salarial persistentemente lento nos países de rendimento elevado constitui de certa forma um enigma e tem sido objeto de intensos debates. Entre as possíveis explicações para o brando crescimento dos salários encontra-se o crescimento lento da produtividade, a intensificação da concorrência global, a diminuição do poder de negociação dos trabalhadores, a incapacidade de as estatísticas de desemprego captarem adequadamente os abrandamentos no mercado de trabalho, assim como uma perspetiva económica incerta que pode ter desencorajado as empresas a aumentar os salários.

Independentemente das razões, é agora amplamente reconhecido que os salários são um determinante crucial do rendimento familiar e, conseqüentemente, da procura agregada e do crescimento inclusivo. O crescimento lento dos salários foi, assim, reiteradamente expresso como uma fonte de preocupação e a questão do crescimento dos salários passou para a linha da frente da análise e dos debates políticos. A Comissão Europeia produziu investigações sobre a dinâmica salarial na União Económica e Monetária e tanto a Análise Anual do Crescimento de 2018 como as Recomendações do Conselho Europeu sobre política económica salientaram que um crescimento salarial mais rápido na Zona Euro iria ajudar a sustentar a procura interna, reduzir as desigualdades e assegurar níveis de vida mais elevados, contribuindo assim para a concretização do princípio do salário justo do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. No contexto do Semestre Europeu, alguns países foram incentivados a explorar condições para um maior crescimento salarial, respeitando simultaneamente os papéis dos parceiros sociais. Tanto a OCDE como o FMI também publicaram investigações sobre os recentes desenvolvimentos salariais e as suas implicações. As *Perspetivas da OCDE sobre o Emprego* (OCDE, 2018) observaram que o crescimento salarial estava «desaparecido em combate» e consideraram este facto como um sinal de que a recuperação económica permanece frágil. As *Perspetivas da Economia Mundial* (FMI, 2017) observaram que as taxas de inflação nos países de rendimento elevado poderão permanecer baixas até que o crescimento salarial acelere mais do que o crescimento da produtividade de forma sustentável, e sublinhou as implicações em termos do ritmo de saída adequado das políticas monetárias acomodatócias.

Todas estas preocupações nos recordam a importância de ter um melhor entendimento do papel que as políticas salariais - particularmente os salários mínimos, a negociação coletiva e a remuneração no setor público - podem desempenhar para assegurar um melhor alinhamento entre o crescimento salarial e o crescimento da produtividade nos países onde as tendências de evolução destas duas variáveis deixaram de andar a par. Outra questão é de que forma uma melhor coordenação a nível internacional pode

ser usada para promover um crescimento salarial sustentável que possa apoiar a procura agregada ao nível nacional, regional e mundial.

O presente relatório demonstrou que, nos países de rendimento baixo e médio, o crescimento dos salários reais tem sido mais sólido, mas com uma grande diversidade entre países e regiões. Em muitos países, porém, as baixas remunerações e a desigualdade salarial continuam a constituir um enorme desafio no caminho para alcançar o trabalho digno e um crescimento inclusivo, uma vez que os salários permanecem baixos e insuficientes para cobrir adequadamente as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias. Não obstante a globalização e a tecnologia terem contribuído para o crescimento dos salários e dos rendimentos em alguns países, uma questão importante articula-se em torno da forma como os países de rendimento baixo e médio podem reter uma maior proporção do valor acrescentado gerado nas cadeias de abastecimento globais.¹ Outro desafio surge do facto de que, em geral, se estime que 50 por cento dos trabalhadores por conta de outrem das economias de rendimento baixo e médio continuam a trabalhar na economia informal, seja no setor informal ou como trabalhadores informais no setor formal (ver BIT, 2018c).

Apesar destes desafios, diversos países adotaram recentemente medidas para fortalecer o seu salário mínimo visando proporcionar uma proteção laboral mais adequada. Por exemplo, a África do Sul anunciou a introdução de um salário mínimo nacional em 2018, ao mesmo tempo que os legisladores da Índia estão a examinar a possibilidade de alargar a cobertura legal do atual salário mínimo dos trabalhadores em profissões de regimes «especiais» a todos os trabalhadores por conta de outrem do país. A negociação coletiva continua a ser mais limitada nos países de rendimento baixo e médio do que nos países de rendimento elevado, mas algumas iniciativas recentes têm procurado alargar a proteção a categorias e trabalhadores mais vulneráveis.

11 Reduzir a diferença salarial entre homens e mulheres

Fazendo uso de dados de um grande número de países - que em conjunto representam cerca de 80 por cento dos trabalhadores por conta de outrem de todo o mundo - a Parte II do Relatório Global sobre os Salários deste ano demonstrou que, em média, as mulheres continuam a auferir menos do que os homens em todo o mundo, com grandes variações entre os países. Usando os salários médios horários de mulheres e de homens, tal como nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas (indicador 8.5.1), o relatório conclui que a diferença salarial entre homens e mulheres (ponderada) é de aproximadamente 16 por cento. Contudo, há grandes variações entre os países, e depende também da forma como a diferença salarial entre homens e mulheres é medida. Ao utilizar a mediana dos salários mensais, a estimativa global da diferença salarial entre homens e mulheres aumenta para cerca de 22 por cento.

O relatório destaca os diversos fatores que podem estar por trás da existência de uma diferença salarial entre homens e mulheres em diferentes circunstâncias nacionais. Em alguns países, a diferença salarial entre homens e mulheres pode ser maior no topo

1. Os estudos que investigaram de que maneira as cadeias de valor globais são «fatiadas», mostraram que a proporção do valor acrescentado que é recebida pelos trabalhadores nos países em desenvolvimento permanece muitas vezes muito pequena. Ver, por exemplo, Timmer et al., 2014.

da distribuição, como em muitos países de rendimento elevado, enquanto noutros pode ser maior no meio ou na base da distribuição, como em muitos países de rendimento baixo e médio. Além disso, a diferença salarial entre homens e mulheres em diferentes partes da distribuição salarial pode ser, de uma forma geral, devida a diferenças nos atributos observáveis do mercado de trabalho, tal como os níveis de educação mais baixos das mulheres, ou pode ser devida a diferenças inexplicáveis no retorno que obtêm desses atributos, como a subvalorização do trabalho das mulheres em profissões ou empresas altamente feminizadas, os salários reduzidos ou estagnados das mulheres que são também mães, ou simplesmente salários mais baixos para as mulheres do que para os homens, apesar de o trabalho ser igual ou de igual valor na mesma empresa.

O que pode ser feito para reduzir progressivamente as diferenças salariais entre homens e mulheres em todo o mundo? Ainda que exista uma ampla gama de políticas e medidas que podem ser tomadas para reduzir estas diferenças, a resposta a esta pergunta será inevitavelmente específica a cada país, uma vez que os fatores que orientam e explicam as diferenças salariais variam de país para país e em diferentes partes da distribuição salarial. As secções que se seguem destacam algumas das implicações políticas resultantes do relatório.

12 A necessidade de melhores dados

Para começar, o relatório destaca a necessidade de melhores dados sobre a distribuição salarial. Muitos países, particularmente os países de rendimento baixo e médio, têm estatísticas muito limitadas sobre os salários. Estes dados são por vezes recolhidos através de inquéritos pontuais à população ativa, inquéritos a empresas que omitem as empresas não registadas, ou mecanismos administrativos que abrangem apenas trabalhadores afiliados a estruturas de segurança social. Estes dados podem conduzir a estimativas não fiáveis sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres.

Uma opção viável seria rever e modificar as estatísticas existentes introduzindo, por exemplo, módulos relacionados especificamente com as diferenças salariais entre homens e mulheres nos inquéritos transversais. Uma prática comum ao recolher dados de inquéritos é a utilização de módulos para recolher informação específica, onde os módulos são integrados esporadicamente para reunir informação sobre um determinado grupo populacional (por exemplo, jovens ou comunidades rurais) ou casos específicos (como decisões de reforma). Em muitos países, os módulos são utilizados para recolher informação específica sobre as mulheres (por exemplo, o questionário às mulheres da Jordânia em 2012, realizado como parte do Inquérito sobre a Saúde da População e da Família da Jordânia de 2012). O que propomos aqui não é um módulo sobre questões relacionadas apenas com mulheres, mas a conceção e a subsequente integração de módulos que são cuidadosamente pensados para abranger questões identificadas como potenciais determinantes da diferença salarial entre homens e mulheres. Uma vez que a diferença salarial entre homens e mulheres é uma estatística que muda lentamente, o módulo poderia ser realizado esporadicamente, não necessariamente todos os anos. Este seria um instrumento muito eficaz em termos de custos para produzir dados de inquéritos suficientemente ricos para melhorar a compreensão dos fatores que contribuem para a diferença salarial entre homens e mulheres.

Um exemplo ilustrativo e poderoso deste ponto é o estudo da diferença na maternidade. Nos dados de inquéritos existentes, é geralmente solicitado à pessoa inquirida do agregado familiar que declare quem vive no seu agregado e qual é a relação de cada membro da família com este ou esta. Isto diz-nos se o/a chefe de família tem cónjuge e se determinados outros membros do agregado familiar são seus filhos. Podemos apenas adivinhar as interrelações entre os outros membros do agregado familiar, e este facto remete muitas vezes a identificação de «maternidade» e «paternidade» para uma classificação subjetiva. Da mesma forma, não sabemos o número exato de crianças associadas a cada adulto do agregado familiar, porque quando as crianças já não estão a viver com a família, geralmente não farão parte do inquérito. Este é apenas um exemplo de como os inquéritos poderiam ser melhorados para proporcionar melhor informação relacionada com a diferença salarial entre homens e mulheres.

Na maioria dos países, os inquéritos existentes assumem a forma de uma secção transversal, o que significa que os dados são recolhidos em intervalos regulares (por exemplo, uma vez por ano ou a cada dois anos) e em cada uma das vezes abrangendo um conjunto completamente diferente de indivíduos, por oposição aos inquéritos ao mesmo indivíduo ou agregado familiar numa sequência de períodos, que é o caso dos dados em painel. O retrato da vida de uma pessoa - que é o que os conjuntos de dados transversais oferecem - pode contribuir com um volume significativo de informação para a compreensão dos salários da população num determinado momento, em termos médios. Contudo, é também fundamental entender o que acontece fora do «referencial estático» recolhido pelos dados um determinado momento, por duas razões: primeiro, pode fornecer uma melhor compreensão dos fatores que determinam a diferença salarial entre homens e mulheres; e, segundo, pode ajudar os decisores políticos a conceber políticas que ajudem a neutralizar os efeitos dos eventos do ciclo de vida nos homens e nas mulheres, mesmo antes de entrarem no mercado de trabalho. É por esta razão que os dados em painel podem permitir avançar no sentido da resolução de determinadas questões relacionadas com a interpretação dos eventos do ciclo de vida.²

13 A necessidade de ir mais além das medidas simples em matéria de diferença salarial entre homens e mulheres

O método clássico para medir as diferenças salariais entre homens e mulheres é calcular a diferença de remuneração entre homens e mulheres em relação ao salário dos homens. Por razões de simplicidade, esta medida tem por base o salário médio do conjunto dos trabalhadores por conta de outrem (a média) ou o salário que representa o trabalhador por conta de outrem com o salário do meio na população (a mediana). Ambas as medidas fornecem um resumo simples da dispersão salarial entre todos os trabalhadores por conta de outrem de uma população.

Em alguns países, não obstante, estas medidas básicas de resumo podem gerar resultados muito diferentes e por vezes até contraditórios, fornecendo informações de

2. Isto é particularmente importante numa época em que uma parte considerável e crescente da população ativa está a começar a trabalhar naquilo que é conhecido como formas atípicas de emprego, e em que a mudança da relação entre trabalhador e empregador pode ter implicações em termos de diferenciais de remuneração entre mulheres e homens; ver Adams e Berg, 2017.

uso limitado para os decisores políticos. Este é particularmente o caso quando a taxa de participação das mulheres na população ativa é baixa e quando as mulheres se agrupam em setores e profissões específicas. Assim, o relatório recomenda ir mais além das medidas sumárias, ainda que estes sejam indicadores populares, para inspecionar com mais detalhes a estrutura salarial dos homens e das mulheres.

A Parte II do presente relatório sugeriu a utilização de uma diferença salarial «ponderada por fatores» que considera os possíveis efeitos de composição na população. Visto que as diferenças salariais entre homens e mulheres controlam alguns dos principais efeitos de composição que podem variar ao longo do tempo, a elaboração de uma série temporal de diferenças salariais entre homens e mulheres ponderadas por fatores é uma ferramenta complementar útil para analisar a evolução das diferenças salariais entre homens e mulheres ao longo do tempo. Também é um método relativamente simples e que pode ser facilmente implementado.

14 Explorar a diferença salarial entre homens e mulheres ao longo da distribuição salarial, e rever a eficácia das instituições do mercado de trabalho

Uma pergunta importante é se a diferença salarial entre homens e mulheres num determinado país é sobretudo impulsionada pelas diferenças salariais no nível inferior, no nível médio ou no nível superior da distribuição salarial. O relatório mostrou que entre os países de rendimento elevado, a maior dimensão das diferenças salariais entre homens e mulheres no limite superior da distribuição é impressionante: no caso da Bélgica, por exemplo, a diferença salarial entre homens e mulheres é de cerca de 3 por cento no quantil inferior, mas aumenta para cerca de 13 por cento no quantil superior. Nos países de rendimento baixo e médio, pelo contrário, a diferença salarial entre homens e mulheres é maior na parte inferior da distribuição salarial justamente onde as mulheres estão proporcionalmente sobrerrepresentadas. Mas, dominar o «chão pegajoso» ou o «teto de vidro» é algo que varia de país para país, com implicações políticas bastante óbvias. Por exemplo, a introdução de um salário mínimo poderia reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres nos níveis salariais mais baixos, os acordos coletivos de trabalho (com determinação de salários) poderiam ter o mesmo efeito na parte superior da distribuição salarial, e as políticas que promovem uma maior representação de mulheres em cargos superiores e posições altamente remuneradas poderiam ter um efeito positivo nos níveis superiores.

Verificou-se que os salários mínimos são eficazes na redução das diferenças salariais entre homens e mulheres na parte inferior da distribuição salarial, particularmente quando são bem concebidos e servem como uma base salarial eficaz. Para maximizar o efeito dos salários mínimos nas diferenças salariais entre homens e mulheres é necessário assegurar que os salários mínimos não discriminam, direta ou indiretamente, as mulheres, por exemplo, estabelecendo níveis salariais mais baixos em setores ou profissões onde as mulheres predominam, ou inclusivamente excluindo da cobertura legal os setores ou as profissões com maior domínio de mulheres. Um exemplo claro é o trabalho doméstico, realizado por mais de 65 milhões de trabalhadores em todo o mundo, sendo a sua maioria mulheres. Em muitos países, o trabalho doméstico é excluído da abrangência

da legislação laboral porque não é considerado «trabalho». Noutros países, o trabalho doméstico pode ser abrangido pela lei, mas pode não ser tratado ao mesmo nível dos outros tipos de trabalho. Por exemplo, o salário mínimo pago à mão-de-obra não qualificada pode não ser aplicado aos trabalhadores domésticos, ou pode ser aplicado a uma taxa muito inferior à definida para os outros trabalhadores.

A negociação coletiva pode ser um mecanismo eficaz para eliminar a diferença salarial entre homens e mulheres, particularmente nas secções baixas e intermédias da distribuição salarial (ver Pillinger, Schmidt e Wintour, 2016). Pode também ajudar a reduzir as diferenças salariais dentro e entre setores e empresas. Isto acontece em parte porque os países com uma maior cobertura de negociação coletiva têm tendencialmente uma menor desigualdade salarial, de uma forma geral, e também porque os acordos coletivos podem ter como objetivo a redução das diferenças salariais entre homens e mulheres, especialmente quando é obrigatório por lei, como é o caso de França.³ Os acordos coletivos podem, particularmente, centrar-se na reconciliação das necessidades do trabalho e da família; aumento da transparência dos diferenciais de remuneração das empresas; maiores aumentos de salário para as classes de trabalho com maior predomínio de mulheres; direito de reintegração após a licença de maternidade; e avaliações do emprego neutras para evitar preconceitos de género nos sistemas de classificação de empregos e de remuneração. Todavia, os diferentes sistemas de relações laborais têm impactos diferenciados nas diferenças salariais entre homens e mulheres. É provável que o nível de negociação coletiva também afete a diferença salarial entre homens e mulheres: alguns estudos mostram que, quanto mais centralizado o nível de negociação coletiva estiver, mais pequena é a diferença salarial entre homens e mulheres (Sissoko, 2011). Por conseguinte, tem sido sugerido que, em países onde a negociação ao nível de empresa é a norma, os parceiros sociais adotem diretrizes comuns para a negociação coletiva sensível à dimensão de género para orientar as negociações pelos seus respetivos membros ao nível da empresa (Eurofound, 2010).

A negociação coletiva direcionada para a remoção da fração discriminatória das diferenças salariais entre homens e mulheres tem um enorme potencial para reduzir as desigualdades salariais entre homens e mulheres. É também consistente com o ponto de vista de que um dever mais proativo - e isto inclui o cumprimento da legislação em matéria de igualdade de remuneração, em lugar de confiar apenas nos indivíduos para apresentar reclamações - é uma abordagem mais promissora (Hepple, 2007). Não obstante, existe o risco de os parceiros sociais diluírem o seu compromisso de pagar os objetivos de igualdade salarial quando surgem outras prioridades concorrentes, como a moderação salarial ou a proteção dos empregos durante circunstâncias económicas extremas. Os seus pontos de vista também podem variar em relação à natureza dos problemas de igualdade salarial ou à forma de os enfrentar, sendo que alguns argumentam que a diferença salarial entre homens e mulheres é uma questão que respeita ao governo, comprometendo assim o impacto da negociação coletiva (Smith, 2012). Negociar e/ou alargar os acordos de forma a abranger as categorias de trabalhadores mais vulneráveis aos baixos salários também pode ser muito útil, particularmente em profissões ou setores com maior predomínio de mulheres.

Entre os fatores que podem facilitar as negociações coletivas sobre a igualdade de género encontra-se a entrada de mulheres na liderança de organizações de empregadores

3. *Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*, Lei n.º 2006-340, *Journal officiel*, n.º 71, 23 de março de 2006.

ou de sindicatos, assim como nas equipas de negociação coletiva; promover a legislação que estabeleça um quadro para a negociação da igualdade de género; o enquadramento regulamentar geral; e a existência de estratégias dos trabalhadores e empregadores para melhorar a igualdade de género no local de trabalho. De igual modo, o papel ativo e direto dos sindicatos e das organizações de empregadores pode ter um impacto significativo na redução das diferenças salariais entre homens e mulheres. Em particular, a reavaliação do trabalho das mulheres poderia ser consideravelmente reforçada se os sindicatos e as organizações de empregadores começassem a identificar onde as desigualdades de género estão incorporadas, no contexto dos seus próprios sistemas (Rubery e Johnson), enquanto as políticas e as ações que ajudam as mulheres a alcançar posições de topo, quebrando assim o chamado «teto de vidro» nas empresas, podem trazer um equilíbrio de género às equipas de gestão e aos conselhos de administração (BIT, 2015). Este último provou ter um impacto positivo no desempenho dos negócios, conforme mostrado em inúmeros estudos (McKinsey & Company, 2017; Catalyst, 2012; Curtis, Schmid e Struber, 2012).

Dito isto, ainda que os salários mínimos, a negociação coletiva e as atividades empresariais possam impactar fortemente as diferenças salariais entre homens e mulheres, é importante reconhecer que os trabalhadores da economia informal ou não são cobertos pela legislação existente ou são cobertos apenas em princípio - por exemplo, pelas normas internacionais do trabalho - mas não na prática. De acordo com estimativas recentes da OIT, 61,2 por cento da população empregada de todo o mundo e 39,7 por cento de todos os trabalhadores por conta de outrem encontram-se em situação de emprego informal. As mulheres em situação de emprego informal por conta de outrem geralmente enfrentam uma dupla penalização: os trabalhadores da economia informal auferem, em média, salários mais baixos do que os trabalhadores da economia formal e as mulheres auferem geralmente salários mais baixos do que os homens, em média. As medidas que promovem a formalização da economia informal podem, assim, beneficiar grandemente as mulheres, colocando-as ao abrigo de uma proteção legal e efetiva que, em princípio, ajuda a reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres e as empodera no sentido de defender melhor os seus interesses.

15 Abordar a parte «explicada» da diferença salarial entre homens e mulheres: educação, polarização e segregação profissional

A análise de decomposição do relatório mostra que uma parte da diferença salarial entre homens e mulheres pode ser explicada pelas diferenças nos atributos das mulheres e dos homens no mercado de trabalho, incluindo os seus níveis de educação e as suas opções em termos de profissão ou setor. É importante notar que dizer que uma parte da diferença salarial entre homens e mulheres pode ser explicada pelas diferenças nos atributos não implica que esta parte da diferença seja «admissível», uma vez que ela própria pode refletir desigualdades de género no acesso à educação ou noutras esferas, em casa e no trabalho.

Talvez surpreendentemente, o relatório constatou que, em muitos países, apenas uma pequena parte das diferenças salariais entre homens e mulheres pode ser explicada por diferenças entre os níveis de educação de homens e mulheres. Nos países de

rendimento elevado, a educação contribui, em média, com menos de 1 ponto percentual para a diferença salarial entre homens e mulheres, ainda que contribua muito mais em alguns países individuais, como a República Checa, a República da Coreia ou a Eslováquia. Esta conclusão geral não é tão surpreendente, uma vez que - tal como vimos no relatório - nos países de rendimento elevado o nível de educação das mulheres com emprego remunerado é, em muitos casos, superior ao dos homens. O nível de educação mais baixo, por conseguinte, não pode ser uma explicação para a diferença salarial entre homens e mulheres. O que provavelmente surpreende mais, talvez, é o facto de o baixo nível de educação não ser um fator tão destacado que explique a diferença salarial entre homens e mulheres na maioria dos países de rendimento baixo e médio, ainda que as mulheres tenham geralmente um nível de educação mais baixo do que os homens em muitos destes países. Na prática, contudo, uma grande proporção de mulheres com baixo nível de educação fica fora do mercado de trabalho ou trabalha por conta própria, em vez de ter um emprego remunerado. Na verdade, as mulheres em situação de emprego remunerado tendem a ter um nível de educação mais alto do que os homens dentro de grupos profissionais semelhantes. Assim, se bem que as políticas educativas que visam aumentar as taxas de ingresso das raparigas possam contribuir para aumentar a participação futura das mulheres no mercado de trabalho, podem não reduzir necessariamente as diferenças salariais entre homens e mulheres em todos os países.

Entre os outros fatores que explicam as diferenças salariais entre homens e mulheres em maior ou menor grau entre os países, encontra-se a concentração de mulheres num leque muito mais reduzido e diferente de setores e de profissões em relação aos setores e profissões onde os homens prevalecem. A segregação profissional pode ser um reflexo de diferentes escolhas. Por exemplo, é menos provável que as mulheres estudem e exerçam profissões nas áreas da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM^{NT}), que oferecem oportunidades de emprego mais bem remuneradas. Além disso, quando as mulheres integram profissões STEM em setores como as tecnologias de informação e comunicação (TIC), tendem a concentrar-se nas profissões menos bem remuneradas, como a gestão de TIC, e não no desenvolvimento de *software* de TIC. Deste modo, alguns países introduziram programas especificamente concebidos para mudar esta situação e atrair mais mulheres para as áreas STEM. Estes programas podem abranger desde a sensibilização para as carreiras STEM dirigida às mulheres até à organização de feiras de emprego relacionadas, apoio financeiro e em espécie a programas STEM destinados a mulheres e ofertas de estágios e de aconselhamento de carreira (G20, 2018).

A segregação profissional também surge em parte devido a estereótipos e preconceitos dos empregadores nas decisões relacionadas com as contratações/promoções. A ação em ambas as frentes pode contribuir para reduzir a segregação profissional, nomeadamente incentivando mais raparigas a prosseguir estudos nas áreas STEM e atraindo mais homens para os setores de educação e da saúde.⁴ Mas, para que estes setores possam ser apelativos para os homens, tanto o estatuto social como o salário

4. Curiosamente, um estudo recente realizado por investigadores da Universidade de Valência, em Espanha, mostra que inclusivamente nos estudos relacionados com as STEM, existe um preconceito de género na seleção das subáreas de estudo, impulsionado por crenças estereotipadas. Utilizan-do as respostas de uma amostra representativa de estudantes do ensino superior, a investigação mostra que tanto estudantes mulheres como homens acreditam que a profissão exercida pelos economistas é dominada pelos homens e dominada por tópicos macroeconómicos (em oposição aos microeconómicos). Esta crença, que não é de forma alguma uma realidade na profissão, tem um grande impacto sobre como as mulheres justificam as notas obtidas em disciplinas macroeconómicas e na seleção das subáreas de estudo para a sua licenciatura em economia. Por outro lado, não tem impacto sobre como os estudantes entendem as suas notas ou selecionam os seus subcampos de estudo no curso de economia (Beneito et al., 2018).

médio devem melhorar. A violência e o assédio contra as mulheres relacionados com o trabalho, especialmente em setores ou profissões onde estas constituem uma minoria, podem também servir como dissuasores, desencorajando as mulheres a integrar ou permanecer em empregos mais bem remunerados e onde os homens são predominantes (BIT, 2018e; Pillinger, 2017).

16 Abordar a parte «inexplicada» da diferença salarial entre homens e mulheres: a subvalorização do trabalho em profissões e empresas feminizadas e implementação da igualdade salarial

Uma grande parte da diferença salarial entre homens e mulheres permanece, assim, inexplicada pelas diferenças na educação e noutros atributos do mercado de trabalho como a idade, a experiência e a profissão ou setor. De facto, a parte inexplicada da diferença salarial entre homens e mulheres domina em todos os grupos de rendimento. É, por isso, importante «destrinçar» as razões, a nível nacional, por trás desta parcela da diferença salarial entre homens e mulheres.

O presente relatório mostra que, numa seleção de países, os retornos da educação são claramente mais reduzidos nas profissões altamente feminizadas do que noutras profissões, e que os salários médios são mais baixos em empresas altamente feminizadas do que noutras empresas, mesmo depois de controlar outras características. Este desequilíbrio pode estar associado à subvalorização geral do trabalho das mulheres, que «significa que a competência e a experiência em profissões e locais de trabalho onde as mulheres predominam tendem a ser injustamente recompensadas» (Grimshaw e Rubery, 2015, p. vi). Estas conclusões também tendem a apoiar a parte da literatura que conclui que a entrada gradual das mulheres em setores ou empregos tradicionalmente ocupados por homens é geralmente associada a uma redução das remunerações médias nos mesmos (Murphy e Oesch, 2015). A eliminação deste enviesamento não é apenas uma maneira de reduzir diretamente a diferença salarial entre homens e mulheres, é também uma condição para reduzir a segregação profissional, atraindo, por exemplo, mais homens para os setores da educação e saúde e assegurando que as mulheres sejam tratadas de forma justa no local de trabalho. Tendo isto em mente, a Nova Zelândia atualizou recentemente a remuneração de 329 auxiliares educativos com um aumento salarial de até 30 por cento. Isto significa um acordo histórico para a igualdade salarial que abre caminho para outras mulheres no setor da educação.

Na literatura, os autores atribuem frequentemente uma parte inexplicada da diferença salarial entre homens e mulheres à discriminação contra as mulheres por relação aos homens. Esta discriminação ocorre quando as mulheres auferem menos que os homens pelo mesmo trabalho ou por trabalho de igual valor. A discriminação salarial direta inclui os casos em que são atribuídos títulos diferentes para dois empregos iguais, dependendo do sexo da pessoa que os realiza, e que são remunerados de forma diferente, sendo as profissões masculinas geralmente associadas a salários mais altos do que as das mulheres. Outros exemplos incluem os títulos de «chef» para homens face a «cozinheira» para mulheres, ou «gestor de informação» face a «bibliotecária», ou «assistente de gestão» face a

«secretária». Também ocorre uma injustiça quando as mulheres recebem menos do que os homens por trabalho de igual valor, nomeadamente trabalho que pode diferir em relação às tarefas e responsabilidades envolvidas, aos conhecimentos e competências requeridos, ao esforço que implica e/ou às condições sob as quais é realizado, e é, mesmo assim, de igual valor. A discriminação salarial indireta é mais subtil e mais difícil de detetar. Pode manifestar-se em diferentes estruturas e práticas consuetudinárias, como, por exemplo, na forma como os salários são estruturados e no peso relativo na remuneração global da antiguidade ou de bónus que recompensem as longas horas de presença contínua no local de trabalho. Nestas situações, é mais provável que as mulheres sejam penalizadas como consequência das suas responsabilidades familiares.

Numa tentativa de assegurar a igualdade de remuneração entre homens e mulheres, tem sido aprovada legislação nacional num número crescente de países a proibir salários mais baixos para trabalho igual ou para trabalho de igual valor. Mas, não obstante a maioria dos países ter promulgado legislação para combater a discriminação de género na remuneração, apenas 40 por cento dos países incorporaram o princípio de «salário igual para trabalho de igual valor», enquanto muitos se centram no princípio mais restrito de «salário igual para trabalho igual» (Grupo do Banco Mundial, 2018; Oelz, Olney e Tomei, 2013). Adicionalmente, alguns países tomaram medidas para promover a transparência salarial para expor as diferenças entre homens e mulheres. Por exemplo, desde o início de 2018, a Alemanha exige que empresas com 200 ou mais trabalhadores por conta de outrem divulguem as remunerações dos seus funcionários - independentemente do sexo - sob pedido de qualquer funcionário que trabalhe nessas empresas. Foi implementada uma disposição semelhante no Reino Unido, onde, desde abril de 2017, todas as empresas e organizações do setor público que empreguem 250 ou mais pessoas são obrigadas a publicar os dados sobre a diferença entre os salários médios e medianos e bónus, assim como a diferença salarial entre homens e mulheres nas diferentes tabelas salariais. Além disso, as empresas com mais de 500 funcionários devem, a partir de 2018, fornecer informação financeira regular sobre os esforços específicos que estão a realizar para eliminar a desigualdade entre homens e mulheres.

O reporte das diferenças salariais entre homens e mulheres, ao expor a dimensão das diferenças salariais entre homens e mulheres, ajuda a apontar a existência de possíveis casos de discriminação salarial e, por conseguinte, a diminuir o risco de processos por desigualdade de remuneração. As auditorias sobre igualdade de remuneração são outra ferramenta importante que ajuda a revelar os fatores que impulsionam a remuneração. São igualmente úteis para detetar possíveis falhas nas práticas de remuneração de uma determinada empresa. Em 2013, o Governo do Reino Unido adotou novas regulamentações que exigem que os tribunais do trabalho imponham aos empregadores que perderam um processo por desigualdade de remuneração a realização de uma auditoria sobre igualdade de remuneração.

Nos últimos anos, uma série de países adotou leis proativas sobre igualdade salarial que exigem que os empregadores examinem regularmente as suas práticas de remuneração, avaliem as diferenças salariais entre homens e mulheres e adotem medidas para eliminar a parte da diferença resultante da discriminação salarial. Em algumas jurisdições, nomeadamente na Islândia ou nas províncias de Ontário e Quebeque, a eliminação dessas diferenças é obrigatória, enquanto noutros casos, por exemplo, na Suíça, os empregadores com 50 ou mais funcionários não são responsabilizados pela realização de uma auditoria salarial e por eliminar a parte discriminatória da diferença salarial, mas são obrigados a fazê-lo se pretenderem participar em concursos públicos. Para

incentivar os empregadores a cumprir a lei, a Agência Federal Suíça para a Igualdade de Género desenvolveu e disponibilizou gratuitamente uma ferramenta de autoavaliação *online*, a Logib (ver caixa 6 na Parte II); mais recentemente, tem trabalhado no sentido de desenvolver uma ferramenta de autoavaliação que visa as empresas com menor dimensão, com menos de 50 funcionários. Na Islândia, desde janeiro de 2018, as empresas e as agências governamentais com mais de 25 funcionários são obrigadas a obter a certificação governamental concedida por uma entidade independente que certifica que as suas políticas de remuneração respeitam a igualdade de género. As que não demonstrarem igualdade de remuneração estão sujeitas ao pagamento de multas. Esta é uma medida política rápida adotada pela Islândia tendo em vista a redução das diferenças salariais entre homens e mulheres até 2022. Os países que promulgaram legislação próativa em matéria de igualdade salarial estabeleceram também mecanismos que preveem a monitorização regular e a avaliação de impacto das medidas adotadas com o objetivo de reorientar ou ajustar as ações realizadas de forma contínua para conseguir uma maior eficácia destas políticas.

17 Reduzir a diferença salarial na maternidade

A literatura mais recente mostra que, em diversos países, a diferença salarial entre homens e mulheres se deve, pelo menos em parte, à «diferença salarial na maternidade», definida como a diferença salarial entre mulheres que são mães e mulheres que não são mães. O presente relatório demonstra que as mulheres que são mães parecem sofrer uma penalização em termos salariais, enquanto os homens que são pais parecem ser recompensados com um prémio salarial. A nossa estimativa quanto à penalização pela maternidade varia desde 1 por cento ou menos na África do Sul, no Canadá e na Mongólia até 30 por cento na Turquia.

O facto das mulheres que são mães auferirem salários mais baixos pode estar relacionado com uma série de fatores, nomeadamente interrupções na carreira ou redução do horário de trabalho, trabalhar em empregos mais favoráveis à família e com uma remuneração mais baixa; ou devido a decisões estereotipadas em termos de contratação e de promoção ao nível da empresa que penalizam as carreiras das mães. Argumentou-se, por exemplo, que em alguns países as mulheres preferem empregos no setor público, mesmo quando pagam salários mais baixos, porque oferecem horários de trabalho mais curtos e flexíveis. Noutros casos, argumentou-se que as mulheres que são mães preferem trabalhar em empregos favoráveis à família, ou empregos a tempo parcial, que pagam salários mais baixos.

O que pode ser feito para reduzir a diferença salarial na maternidade? Em muitos casos, uma partilha mais equitativa das obrigações familiares entre homens e mulheres, assim como a existência de serviços adequados de cuidados na infância e de idosos, faria com que as mulheres tomassem decisões diferentes em relação às suas escolhas em termos de profissão e trabalho. Por outras palavras, algumas escolhas ou expectativas das mulheres podem ser o resultado de estereótipos e desequilíbrios persistentes com base no sexo quanto à prestação de cuidados não remunerados e às responsabilidades familiares, e também podem ser afetadas pela falta de serviços públicos adequados em áreas como os cuidados na infância ou de políticas de empresa adequadas no que

diz respeito à flexibilização dos horários de trabalho. A falta de programas de apoio ao regresso das mulheres ao trabalho após o nascimento dos filhos também contribui para a penalização salarial que estas enfrentam quando retomam o trabalho depois de um prolongado período de ausência do mercado de trabalho. Embora todos os trabalhadores enfrentem esta penalização salarial, esta parece ser maior para as mulheres. O reforço do direito dos homens à licença parental também ajudaria a reequilibrar a perceção dos empregadores - tanto mulheres como homens - das trabalhadoras por conta de outrem enquanto mães.

18 Momento de acelerar o progresso com vista a eliminar a diferença salarial entre homens e mulheres

Nunca antes a sensibilização e o compromisso no que se refere à igualdade de género no trabalho, assim como na sociedade, tinha estado tão presente nos debates públicos nacionais e internacionais. O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas número 8.5 estabelece a meta de «alcançar o pleno emprego produtivo e o trabalho digno para todas as mulheres e homens, incluindo jovens e pessoas com deficiência, e salário igual para trabalho de igual valor» em 2030. Para apoiar este objetivo, a Coligação Internacional para a Igualdade Salarial (EPIC^{NT}), lançada em setembro de 2017 como iniciativa de diversas partes interessadas que incluem a OIT, a ONU Mulheres, a OCDE, a CSI e a OIE e vários governos e empresas, visa alcançar a igualdade de remuneração entre homens e mulheres. Observa-se, assim, um ímpeto a nível internacional a favor de uma ação concreta e coordenada para enfrentar a desigualdade de género. Na Conferência de Doadores da EPIC durante a Assembleia Geral das Nações Unidas em Nova Iorque, em setembro de 2018, aproximadamente 40 governos e/ou organizações assumiram importantes compromissos, nomeadamente os que se seguem: a criação de um Dia da Igualdade Salarial; a eliminação ou redução da diferença salarial entre homens e mulheres numa determinada percentagem; o estabelecimento de comissões nacionais para monitorizar a intervenção do Estado na igualdade de remuneração; ou a provisão de apoio financeiro para a recolha de dados sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres em empresas cotadas em bolsa selecionadas.

Na prática, não obstante, os progressos na redução das diferenças salariais entre homens e mulheres estão a ser demasiado lentos. Fica clara a necessidade de adotar medidas mais robustas e determinadas. Adicionalmente às medidas específicas analisadas anteriormente, expomos a seguir algumas linhas de reflexão mais gerais.

Em primeiro lugar, será necessário tanto o compromisso político como a transformação social para acelerar os progressos. Enquanto que as políticas públicas para reforçar a educação e a proteção laboral e social, assim como para melhorar a infraestrutura social, são necessárias para eliminar a diferença salarial entre homens e mulheres, a sua eficácia depende, pelo menos em parte, da introdução de mudanças nas normas sociais e nos estereótipos de género. Este imperativo aplica-se a todos os países e sociedades, independentemente do seu nível de desenvolvimento. Existe um extenso volume de provas de que o enviesamento inconsciente desempenha um papel central na desigualdade de género em geral, e que este contribui para as baixas taxas de participação feminina na mão-de-obra e, em particular, para as diferenças salariais

entre homens e mulheres (Bohnet, 2016). Há também estereótipos de género muito arraigados relativamente ao que as mulheres e os homens são «bons a fazer» e quais devem ser os seus respetivos papéis na família, no trabalho e na sociedade.

Em segundo lugar, são necessárias abordagens abrangentes e transversais à igualdade de género para combater a diferença salarial entre homens e mulheres. De facto, estas diferenças não estão apenas enraizadas em estereótipos muito estabelecidos, mas também representam um indicador sumário que capta as muitas desvantagens que as raparigas e as mulheres enfrentam tanto dentro como fora do mercado de trabalho. Tal como demonstrado na Parte II do presente relatório, a diferença salarial entre homens e mulheres pode ser o resultado da desigualdade em muitos domínios, nos quais se incluem os resultados em termos de educação, a divisão do trabalho no agregado familiar e/ou o acesso desigual a determinados tipos de trabalho. Estas interrelações sugerem fortemente que as medidas para reduzir e eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres devem ser integradas numa política geral mais ampla em matéria de igualdade de género. Com efeito, as diferenças salariais entre homens e mulheres só podem ser eliminadas se for concretizado um progresso contínuo no sentido da igualdade de género no trabalho e na sociedade em geral. Simultaneamente, recompensar de maneira justa os empregos das mulheres ajudaria a reduzir a segregação profissional, tornando os empregos geralmente ocupados por mulheres mais atrativos para os homens. A necessidade de uma abordagem abrangente reflete-se no facto de muitos países terem criado recentemente comissões nacionais para a igualdade de género de forma a identificar ações em várias frentes. Estas comissões devem basear-se no diálogo social e assegurar a participação direta ou, pelo menos, a consulta exaustiva dos parceiros sociais.

Em terceiro lugar, salientamos uma vez mais que uma combinação adequada de políticas em qualquer contexto nacional dependerá das circunstâncias particulares do país em questão, pelo que é necessário realizar um trabalho analítico sólido para determinar os principais fatores que incidem nos diferentes contextos nacionais e, em seguida, assinalar os meios de reparação mais eficazes. A Parte II do presente relatório propõe algumas formas de decompor e analisar as diferenças salariais entre homens e mulheres tendo em vista um melhor entendimento do que está por trás destas diferenças em diferentes países, e ajudar os governos e os parceiros sociais a identificar as ações políticas mais eficazes. Ao mesmo tempo, é preciso ter presente que, embora a magnitude das diferenças salariais entre homens e mulheres seja sempre um reflexo das desigualdades que as mulheres enfrentam em casa e no local de trabalho, estas diferenças são também, até certo ponto, uma manifestação da desigualdade salarial geral num determinado país. Blau e Kahn (2003) talvez tenham sido os primeiros a mostrar que as diferenças na compressão salarial são fatores importantes para explicar os diferenciais nas diferenças salariais entre homens e mulheres nos países de rendimento elevado num determinado momento. Isto implica que a redução das diferenças salariais entre homens e mulheres exige políticas específicas em matéria de igualdade de género, assim como políticas mais gerais, e instituições do mercado de trabalho que promovam mercados de trabalho inclusivos (ver Rubery e Koukiadaki, 2016).

Tendências salariais mundiais: questões metodológicas

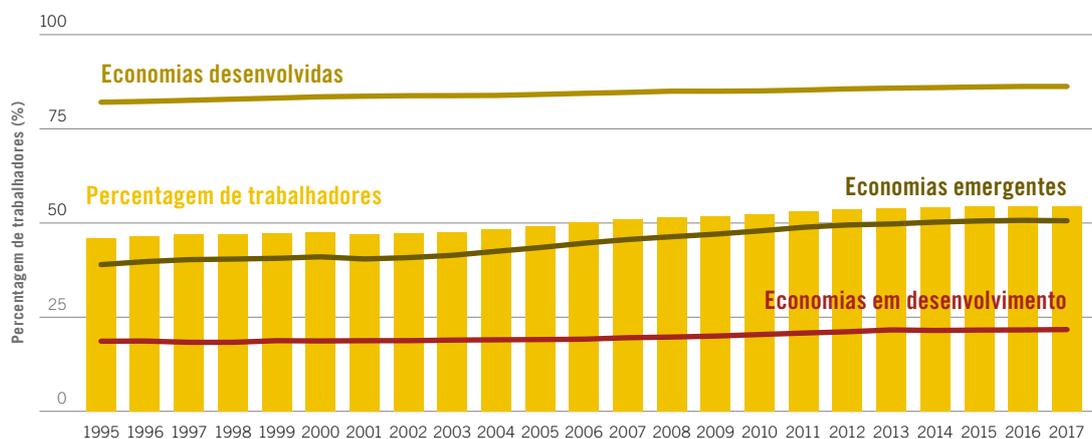
A metodologia aplicada para estimar as tendências salariais mundiais e regionais para as anteriores edições do Relatório Global sobre os Salários foi desenvolvida pela OIT, em colaboração com os departamentos técnicos e o Departamento de Estatística, seguindo as propostas formuladas por um consultor da OIT (Mehran, 2010) e três revisões por pares conduzidas por quatro especialistas independentes (Tillé, 2010; Jeong e Gastwirth, 2010; Ahn, 2010). A metodologia integral foi revista pelos pares novamente em 2017, por um especialista externo (Karlsson, 2017). Este anexo descreve a metodologia adotada como resultado deste processo.

Conceitos e definições

De acordo com a classificação internacional da situação na profissão (CISP-93), os «trabalhadores por conta de outrem» são trabalhadores que têm um «emprego remunerado», isto é, um emprego em que a remuneração base não está diretamente dependente das receitas da entidade patronal. Nesta categoria estão incluídos os trabalhadores por conta de outrem permanentes, os trabalhadores com contrato a prazo, os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores externos, os trabalhadores sazonais e outras categorias de trabalhadores com empregos remunerados (BIT, 1993).

À medida que as economias avançam em termos de desenvolvimento económico, a proporção de trabalhadores que se tornam trabalhadores por conta de outrem geralmente aumenta: isto sucede porque os trabalhadores por conta própria encontram melhores oportunidades como trabalhadores por conta de outrem. A participação da mão-de-obra feminina também tende a apresentar uma relação positiva com o desenvolvimento económico. Daqui resulta que, as tendências salariais estão a afetar uma parte cada vez maior da população com emprego no mundo. Paralelamente, nem todas as pessoas que trabalham o fazem por conta de outrem. Muitas são trabalhadores independentes ou contribuem para empresas familiares, particularmente nos países de rendimento baixo e médio. Estes trabalhadores recebem um rendimento do seu trabalho, mas não um salário de um empregador.

A figura A1 mostra que a percentagem de trabalhadores por conta de outrem (ou trabalhadores remunerados) registou um aumento de cerca de 10 pontos percentuais nos últimos 20 anos, aumentando de 45,9 por cento em 1995 para 54,3% em 2017. Nas economias desenvolvidas, onde a incidência do trabalho por conta própria é relativamente baixa e a participação feminina é mais elevada, a percentagem dos trabalhadores por conta de outrem em relação ao total da população com emprego permaneceu alta e estável durante o período observado. A percentagem de trabalhadores por conta de outrem nas economias em desenvolvimento permanece baixa (cerca de 20 por cento). Consequentemente, o aumento global é impulsionado principalmente pelos países

Figura A1 Percentagem de trabalhadores por conta de outrem no total do emprego, 1995-2017

Nota: os agrupamentos de países são os utilizados pela OIT (ver Anexo III).

Fonte: estimativas da OIT baseadas no ILOSTAT.

emergentes, onde se verificou um aumento de cerca de 12 pontos percentuais (de 38,9 por cento para 50,5 por cento) nos trabalhadores por conta de outrem nas duas décadas após 1995.

A palavra «salário» refere-se ao total da remuneração bruta, incluindo os bónus regulares recebidos pelos trabalhadores por conta de outrem durante um período específico de tempo, pelo tempo trabalhado, bem como pelo tempo não trabalhado, como férias anuais remuneradas e licenças pagas por doença. Essencialmente, corresponde ao conceito de «remuneração total em dinheiro», que constitui a principal componente do rendimento associado ao emprego remunerado (BIT, 1998). Exclui as contribuições do empregador para a segurança social.

Salários, no presente contexto, refere-se a salários médios mensais reais dos trabalhadores por conta de outrem. Sempre que possível, foram recolhidos dados que se referem a todos os trabalhadores por conta de outrem (mais do que a um subconjunto, como trabalhadores por conta de outrem da indústria transformadora ou a trabalhadores por conta de outrem a tempo completo).¹ Para ajustar a influência da variação de preços ao longo de períodos de tempo diferentes, os salários são medidos em termos reais, ou seja, os dados sobre os salários nominais são ajustados relativamente à inflação de preços no consumidor no respetivo país.² O crescimento dos salários reais refere-se às alterações anuais na média de salários reais mensais de todos os trabalhadores por conta de outrem.

À luz das diferenças nas definições e da ausência de valores salariais completamente desagregados para todos os países por cada componente dos salários (incluindo os bónus, os abonos de família, as baixas médicas, etc.), o *Relatório Global sobre os*

1. Visando a mais ampla cobertura possível, está em consonância com a ideia de que o trabalho digno e, consequentemente, remunerações adequadas, são motivo de preocupação para todos os trabalhadores, e que os indicadores estatísticos devem abranger todos aqueles para quem um indicador é relevante. Ver OIT, 2008.

2. Este ajustamento é feito com base no índice de preços no consumidor (IPC) do FMI para cada país. Nos casos em que as nossas contrapartes nacionais nos fornecem explicitamente uma série de salários reais, é utilizada a série de salários reais em vez da série nominal deflacionada pelo IPC do FMI.

Caixa A1 O que são os salários?

Sempre que possível, os salários neste relatório são definidos de acordo com a definição de ganhos da OIT adotada pela 12.^a Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho (OIT, 1973). Incluem:

- (1) Salários e ordenados diretos devidos pelo tempo trabalhado e pelo trabalho realizado. Cobrem: i) pagamentos pelo tempo trabalhado dos trabalhadores avaliados com base no seu desempenho em termos de tempo; ii) incentivos de pagamento aos trabalhadores avaliados com base no seu desempenho em termos de tempo; iii) ganhos dos trabalhadores pagos à peça (excluindo o pagamento de horas extraordinárias); iv) prémios pagos por horas extraordinárias, trabalho por turnos, noturno e nos feriados; e v) comissões pagas a pessoal com funções comerciais ou a outro pessoal. Estão incluídos: prémios por antiguidade e competências especiais; pagamentos por diferenças geográficas; prémios por responsabilidade; pagamentos por trabalhos sujos, perigosos ou penosos; pagamentos por sistemas de salários garantidos; subsídios de custo de vida e outros subsídios.
- (2) Remuneração pelo tempo não trabalhado compreende: pagamentos diretos aos trabalhadores em relação aos feriados públicos, férias anuais, e outros períodos de descanso pagos pelo empregador.
- (3) Os bónus e gratificações cobrem: bónus sazonais e de final de ano; pagamentos adicionais em relação aos períodos de férias (suplementares ao salário normal); e bónus de participação nos lucros.

Os ganhos incluem ganhos pagos em dinheiro e em espécie, que se devem distinguir uns dos outros.

Custos laborais e compensações dos trabalhadores por conta de outrem são conceitos que estão relacionados, ambos mais abrangentes que os ganhos. Por exemplo, os custos laborais são custos incorridos pelo empregador no emprego de mão-de-obra e incluem, a par dos ganhos, outros elementos tais como: alimentação, bebidas, gasolina e outros pagamentos em espécie, e custos da habitação dos trabalhadores suportados pelos empregadores, despesas dos empregadores com a segurança social; custos da formação profissional; custos dos serviços sociais (por exemplo, cantinas, instalações recreativas);* custos laborais não classificados noutras partes (por exemplo custo de vestuário de trabalho); e impostos considerados como custos laborais (por exemplo impostos sobre o trabalho ou sobre os salários pagos). Para uma descrição detalhada destes elementos, ver BIT, 1966.

* Definido da perspectiva do empregador.

Fonte: BIT, 1973.

Salários tem-se centrado até ao momento na identificação das mudanças ao longo do tempo dentro dos países, em vez de comparar os níveis salariais entre os países.

Abordagem pelo método dos censos

A metodologia aplicada para as estimativas globais e regionais é um método de censo com não-resposta. Na abordagem através do censo, o objetivo é encontrar dados salariais para todos os países e desenvolver um tratamento explícito no caso de não-resposta total (ver «Tratamento da não-resposta total» a seguir). Tentámos recolher dados salariais para o total de 188 países e territórios, agrupados em seis regiões separadas.³ Para permitir uma comparação mais fácil com as tendências de emprego regionais, os nossos agrupamentos regionais são compatíveis com os agrupamentos utilizados no Modelo sobre as Tendências Mundiais de Emprego da OIT (Modelo GET) (ver Anexo II, tabela A1; Anexo III, tabelas A2 e A3). As tabelas A4 e A5 indicam a cobertura mundial e regional (ver Anexo IV).

3. Excluindo os países e territórios para os quais os dados sobre emprego não estão disponíveis no Modelo sobre as Tendências Mundiais de Emprego da OIT (Modelo GET), mais especificamente alguns pequenos países e territórios (por exemplo, a Santa Sé e as Ilhas Anglo-Normandas) que não têm impacto perceptível nas tendências mundiais ou regionais.

Tratamento das não-respostas

Em alguns países para os quais encontramos dados, as séries estatísticas estavam incompletas, no sentido em que não existiam dados relativos a alguns anos. A tabela A5 fornece informações sobre cobertura para cada ano, de 2007 a 2017. Como esperado, a cobertura da base de dados é menor para os anos mais recentes uma vez que alguns serviços de estatística ainda estão a processar esses dados.

Embora a cobertura no ano mais recente seja boa nas economias desenvolvidas e na Europa de Leste e Ásia Central, noutras regiões, como os Estados Árabes e África, não é tão boa. Por esta razão, as taxas de crescimento regional são sinalizadas como «estimativas provisórias» quando se baseiam na cobertura de cerca de 75 por cento e como «estimativas aproximadas» quando a cobertura subjacente à nossa base de dados se situa entre 30 e 60 por cento, para chamar a atenção para o facto de que podem ser revistas, quando estiverem disponíveis mais dados.

Para tratar este tipo de não-resposta (isto é, lacunas nos países para os quais temos dados), foi utilizado um «quadro com base num modelo» para prever os valores em falta.⁴ Este procedimento é necessário para manter constante o conjunto de países que responderam ao longo do tempo e assim evitar os efeitos indesejados associados a uma amostra instável. Consoante a natureza dos pontos de dados em falta, foram utilizadas várias abordagens complementares que são descritas em detalhe no Anexo I da edição de 2010/11 do Relatório Global sobre os Salários (BIT, 2010a).

Tratamento da não-resposta total

Ponderadores das respostas

Para ajustar a não-resposta total (quando não estão disponíveis dados de séries temporais sobre salários para um determinado país) foi usado um «referencial baseado no desenho da amostra» em que a não-resposta foi considerada como um problema de amostragem. Devido ao facto de os países que não responderam poderem ter características salariais que diferem das dos países que responderam, a não-resposta pode introduzir um enviesamento nas estimativas finais. Uma abordagem padrão para reduzir o efeito adverso da não-resposta é a de estimar a propensão de resposta de diferentes países e, em seguida, ponderar os dados dos países que respondem pelo inverso da sua propensão para a resposta.⁵ Isto implica que não sejam feitas imputações para países que não responderam.

Seguindo este referencial, cada país responde com uma probabilidade φ_j e assume-se que os países respondem independentemente de qualquer outro (desenho da amostra de Poisson). Com a probabilidade da resposta, φ_j , é então possível estimar o total, Y , para qualquer variável y_j :

$$Y = \sum_{j \in U} y_j \quad (1)$$

4. Isto está de acordo com a metodologia de inquérito padrão, em que é geralmente utilizado um referencial com base num modelo para um item não-resposta, ao passo que para a não-resposta a um questionário é utilizado um referencial baseado no desenho da amostra.

5. Para uma análise sobre o problema dos dados em falta, ver também BIT, 2010b, p. 8.

pelo estimador

$$\hat{Y} = \sum_{j \in R} \frac{y_j}{\phi_j} \quad (2)$$

em que U é a população e R o conjunto de respondentes. Este estimador é não enviesado se as hipóteses forem verdadeiras (ver Tillé, 2001). No nosso caso, U constitui o universo de todos os países e territórios enumerados na tabela A1 e R são os países «respondentes» para os quais conseguimos encontrar dados com séries cronológicas para os salários.

A dificuldade é, contudo, que a propensão de um país j , para a resposta ϕ_j , é geralmente desconhecida e deve, ela própria, ser estimada. Muitos métodos de propensão para a resposta estão disponíveis na literatura (ver por exemplo, Tillé, 2001). No nosso caso, a propensão de resposta foi estimada, relacionando a resposta ou a não-resposta de um determinado país com o seu número de trabalhadores por conta de outrem e a produtividade do trabalho (ou PIB por trabalhador por conta de outrem em PPC USD de 2011). Isto é baseado na observação de que as estatísticas de salários estão mais facilmente disponíveis para os países mais ricos e maiores do que para os países mais pobres e mais pequenos. Escolhemos o número de trabalhadores por conta de outrem e a produtividade do trabalho já que estas variáveis também são utilizadas para a calibragem e ponderação da dimensão (ver abaixo).⁶

Para este fim, estimamos uma regressão logística com efeitos fixos, como se segue:

$$\text{prob}(\text{response}) = \Lambda(\alpha_h + \beta_1 x_{j2008} + \beta_2 n_{j2008}) \quad (3)$$

em que x_{j2008} é ln(PIB por pessoa empregada em 2011 em PPC USD) do país j no ano 2008, n_{j2008} é ln (número de empregados) em 2008, e Λ denota a função logística de distribuição acumulada (CDF).⁷ Foi escolhido o ano de 2008 porque é o ponto médio entre 1999 e 2017. Os efeitos fixos, α_h , são variáveis ‘dummies’ para cada uma das regiões com dados incompletos (Ásia e Pacífico, América Latina e Caraíbas, Estados Árabes, África), enquanto as outras duas regiões com dados completos formam a categoria omitida de *benchmarking*. A regressão logística teve um universo de $N = 188$ casos e produziu um pseudo $R^2 = 0.401$. Os parâmetros estimados foram então usados para calcular a propensão de um país j , para a resposta, ϕ_j .

O ponderador de resposta para o país y_j , ϕ_j , é então dada pela propensão inversa de resposta de um país:

$$\phi_j = \frac{1}{\phi_j} \quad (4)$$

Fatores de calibragem

O processo de ajustamento final, geralmente conhecido por calibragem (ver Särndal e Deville, 1992), destina-se a assegurar a consistência da estimativa para agregados conhecidos. Este procedimento assegura a representação apropriada das diferentes regiões no cálculo final global. No presente contexto, foi considerada uma única variável «número de trabalhadores por conta de outrem», n , num dado ano t para a calibragem. Neste caso simples, os fatores de calibragem, γ_{jt} , são dados por

$$\gamma_{jt} = \frac{n_{ht}}{\hat{n}_{ht}}, j \in h \quad (5)$$

6. Uma especificação alternativa com o PIB per capita e a dimensão da população produziu resultados muito semelhantes.

7. Os dados referentes ao número de pessoas com emprego e ao número de trabalhadores por conta de outrem são os do KILM (BIT, 2017) e dados sobre o PIB de 2011 PPC em USD dos Indicadores de Desenvolvimento Mundial do Banco Mundial.

em que h representa a região a que o país j pertence, n_{ht} representa o número conhecido de trabalhadores por conta de outrem nessa região no ano t , e \hat{n}_{ht} constitui uma estimativa do número de trabalhadores por conta de outrem na região para o mesmo ano, que foi obtido como o produto da soma das ponderações não calibradas e dos dados do emprego para os países que responderam dentro de cada região.⁸

Os fatores de calibragem resultantes para o ano de 2017 foram 1,00 (Europa e Ásia Central), 0,99 (Ásia e Pacífico), 1,01 (Américas), 0,97 (África) e 1,10 (Estados Árabes). Dado que os fatores de calibragem são ou iguais ou estão muito perto de 1, estes resultados mostram que as estimativas \hat{n}_{ht} estavam já muito perto do número conhecido de trabalhadores por conta de outrem, n_{ht} , em cada região. É de referir que o processo de calibragem se repetiu para todos os anos de modo a que o peso de cada região nas estimativas globais se vá alterando ao longo do tempo em proporção da sua proporção aproximada na massa salarial global.

Ponderadores das respostas calibradas

Os ponderadores das respostas calibradas, φ'_{jt} , são então obtidos multiplicando o ponderador da resposta inicial pelo fator de calibragem:

$$\varphi'_{jt} = \varphi_j \times \gamma_{jt} \quad (6)$$

A estimativa regional do número de trabalhadores com base nos ponderadores das respostas calibradas é igual ao número total de trabalhadores por conta de outrem conhecido na região num dado ano. Assim, os ponderadores das respostas calibradas ajustam as diferenças das não-respostas entre as regiões. Os ponderadores das respostas calibradas são iguais a 1 nas regiões onde os dados sobre salários estavam disponíveis para todos os países (Europa e Ásia Central). São maiores do que 1 para os países pequenos e países com produtividade do trabalho mais baixa, uma vez que estes estão sub-representados entre os países que responderam.

Estimar tendências globais e regionais

Uma maneira intuitiva de pensar numa tendência salarial global (ou regional) é em termos da evolução do salário médio do mundo (ou de uma região). Isso estaria de acordo com o conceito utilizado para outras estimativas bem conhecidas, tais como estimativas de crescimento do PIB per capita regional (publicadas pelo Banco Mundial) ou a mudança na produtividade do trabalho (ou PIB por pessoa empregada).

O salário médio global, \bar{y}_t , para o período de referência t pode ser obtido dividindo a soma dos custos salariais pelo número total de trabalhadores por conta de outrem:

$$\bar{y}_t = \frac{\sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt}}{\sum_j n_{jt}} \quad (7)$$

em que n_{jt} é o número de trabalhadores por conta de outrem num país j , \bar{y}_{jt} é a média de salários correspondente num país j , ambos no período t .

8. A estimativa, \hat{n}_h , do número de trabalhadores por conta de outrem na região h é obtida pela multiplicação do número de trabalhadores nos países da região para a qual temos dados sobre salários com os ponderadores não calibrados e, em seguida, somando-se para toda a região.

A mesma operação pode ser repetida para o período de tempo subsequente $t+1$ para obter \bar{y}_{t+1}^* , utilizando os salários deflacionados \bar{y}_{jt+1}^* e o número de trabalhadores por conta de outrem n_{jt+1} . É então fácil calcular a taxa de crescimento do salário médio global, r .

No entanto, enquanto esta é uma forma conceitualmente atrativa para calcular as tendências salariais globais, ela envolve algumas dificuldades que não podemos ainda superar. Em particular, agregar salários nacionais como foi feito na equação (7), requer que sejam convertidos numa moeda comum, tal como PPC em USD. Esta conversão tornaria as estimativas sensíveis a revisões dos fatores de conversão de PPC. Também exigiria que as estatísticas nacionais sobre salários fossem harmonizadas, num conceito único de salários, a fim de tornar possível uma comparação rigorosa de níveis.⁹

Mais importante, as alterações no salário médio global também podem ser influenciadas por efeitos de composição que ocorrem quando a percentagem de trabalhadores por conta de outrem muda de país para país. Por exemplo, se o número de trabalhadores por conta de outrem cai num país com salários elevados, mas aumenta (ou permanece constante) num país de dimensão semelhante com baixos salários, isso resultaria numa queda do salário médio global (embora os níveis salariais permanecessem constantes em todos os países). Este efeito produz alterações no salário médio global difíceis de interpretar, dado que teríamos de diferenciar que parte é resultante de mudanças nos salários médios nacionais e que parte é resultante de efeitos de composição.

Nesse sentido, demos preferência a uma especificação alternativa para calcular a evolução salarial global que mantém o apelo intuitivo ao conceito acima apresentado, mas evita os seus desafios práticos. Para facilitar a interpretação, também pretendemos excluir efeitos resultantes de mudanças na composição da população mundial com emprego por conta de outrem. Por isso, evitamos o perigo de produzir um artifício estatístico de queda dos salários médios globais que poderia ser causado por uma deslocação do emprego para países de baixos salários (mesmo quando os salários nos países estão realmente a crescer).

Quando o número de trabalhadores por conta de outrem em cada país se mantém constante, a taxa de crescimento global de salários pode ser expressa numa média ponderada das taxas de crescimento dos salários em cada um dos países:

$$r_t = \sum_j w_{jt} \times r_{jt} \quad (8)$$

em que r_{jt} constitui o crescimento dos salários num país j num momento t e o peso do país, w_{jt} , é a parte do país j na massa salarial global, dada por:

$$w_{jt} = n_{jt} \times \bar{y}_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt} \quad (9)$$

Embora tenhamos dados para o número de trabalhadores por conta de outrem, n_{jt} , para todos os países e períodos relevantes do Modelo sobre as Tendências Mundiais de Emprego da OIT, não podemos calcular a equação (9) diretamente, uma vez que os nossos dados sobre salários não estão numa moeda comum. Contudo, podemos de novo basear-nos na teoria económica standard, que sugere que os salários médios variam entre os países mais ou menos de acordo com a produtividade do trabalho.¹⁰

9. Ver, por exemplo, o trabalho realizado principalmente para os países industrializados pelo programa International Labor Comparisons (programa de Comparações Internacionais do Trabalho do Instituto de Estatísticas do Trabalho dos EUA, ver: <http://www.bls.gov/fls/>). Como não comparamos níveis, mas nos concentramos na mudança ao longo do tempo em países específicos, os requisitos para os dados são menos exigentes neste contexto.

10. Ver também OIT, 2008, p. 15 para a associação entre níveis salariais e PIB per capita. Não obstante, a evolução salarial pode divergir das tendências da produtividade do trabalho a curto e médio prazo.

Podemos assim estimar \bar{y}_j como uma proporção fixa da produtividade do trabalho, LP :

$$\hat{y}_{jt} = \alpha \times LP_{jt} \quad (10)$$

em que α corresponde ao rácio médio dos salários sobre a produtividade do trabalho. Podemos desta forma estimar o peso como

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} \quad (11)$$

que é igual a

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times LP_{jt} \quad (12)$$

Substituindo \hat{w}_{jt} por w_{jt} e introduzindo o ponderador da resposta calibrada, ϕ_j' , na equação + (8) obtemos a equação final utilizada para estimar o crescimento global dos salários:

$$r_t = \frac{\sum_j \phi_j' \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi_j' \times \hat{w}_{jt}} \quad (13)$$

e para o crescimento regional dos salários:

$$r_{ht} = \frac{\sum_j \phi_j' \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi_j' \times \hat{w}_{jt}}, j \in h \quad (13')$$

em que h corresponde à região a que o país j pertence. Como se vê através das equações (13) e (13'), as taxas regionais e globais de crescimento dos salários constituem as médias ponderadas das tendências nacionais dos salários, em que ϕ_j' corrige as diferenças nas propensões para a resposta entre países.

Diferenças entre estimativas regionais e globais entre as várias edições do Relatório Global sobre os Salários

Desde 2010, quando teve início a publicação das estimativas sobre o crescimento regional e global dos salários utilizando a metodologia acima descrita, tem havido ligeiras revisões às estimativas históricas. Ainda que estas revisões sejam relativamente pequenas em algumas regiões, como na Europa e na Ásia Central, e na Ásia e Pacífico, são mais frequentes e por vezes substanciais noutras regiões. As revisões às estimativas regionais podem ser explicadas por vários fatores, destacados aqui resumidamente.

- **Melhorias e revisões aos inquéritos que recolhem dados sobre os salários.** Ocorrem muitas vezes melhorias e revisões dos dados e inquéritos aos salários existentes. Estas podem incluir uma mudança na cobertura geográfica (por exemplo, de urbano para nacional), uma mudança na cobertura do setor (por exemplo, da indústria transformadora para todos os setores), uma mudança na cobertura dos trabalhadores (por exemplo, de apenas trabalhadores a tempo completo para todos os trabalhadores), etc. Na medida em que estas mudanças influenciam o crescimento dos salários, também podem influenciar a estimativa regional.
- **Exclusões.** Na América Latina, a Argentina foi excluída, desde a edição de 2012/13 do Relatório Global sobre os Salários (OIT 2012), porque se identificaram inconsistências nas séries sobre salários até 2015. A República Bolivariana da Venezuela

foi excluída, desde a edição de 2016/17, devido à falta de dados consistentes sobre salários e inflação.

- **Disponibilidade de novos dados provenientes de países respondentes e não respondentes.** Particularmente nas economias emergentes e em desenvolvimento, há frequentemente um atraso no tempo decorrido entre o processamento dos dados e/ou a sua disponibilização pública. Quando são disponibilizadas séries novas ou mais antigas, estas são incorporadas nas estimativas regionais.
- **Revisão de outras fontes de dados utilizadas para calcular as estimativas.** As revisões do IPC, do emprego total, do total de trabalhadores e da produtividade do trabalho ao longo do tempo também podem influenciar as estimativas regionais e nacionais.

Crescimento salarial real e nominal por região e por país

Tabela A1 Crescimento dos salários nominais e dos salários reais específicos dos países, 2013–17

Salário nominal

| ÁFRICA | Moeda | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Fonte |
|---------------------------|-------|----------|---------|---------|---------|---------|---|
| Argélia | DZD | 36 104 | 37 826 | 39 242 | 39 901 | | Gabinete Nacional de Estatística da Argélia |
| Benim | XOF | | | 46 596 | | | Instituto Nacional de Estatística e de Análise Económica |
| Botsuana | BWP | 5 009 | | | | | Gabinete Central de Estatística do Botsuana |
| Burundi | BIF | | 108 800 | | | | ILOSTAT |
| República Centro-Africana | XAF | 149 280 | 152 867 | 161 839 | 161 060 | 176 810 | Instituto Centro-Africano de Estatística e de Estudos Económicos e Sociais |
| Costa do Marfim | XOF | 626 361 | 646 978 | 796 620 | | | Instituto Nacional de Estatística |
| Egito | EGP | 3 298 | 3 493 | 3 809 | 4 082 | 4 550 | Agência Central de Estatística e Mobilidade Social do Egito |
| Suazilândia | SZL | | | | 4 573 | | ILOSTAT |
| Etiópia | ETB | 1 305 | | | | | Agência Central de Estatística da Etiópia |
| Gana | GHS | | | 884 | | | Serviço Estatístico do Gana |
| Guiné | GNF | 115 8310 | | | | | Ministério da Economia e Finanças; Ministério da Função Pública e Reforma Administrativa |
| Quênia | KES | 42 886 | 46 095 | 50 749 | 53 753 | 57 008 | Departamento Nacional de Estatística do Quênia |
| Lesoto | LSL | 1 590 | 1 701 | 2 145 | 1 899 | 1 988 | Departamento de Estatística do Lesoto |
| Madagáscar | MGA | | | 64 500 | | | Instituto Nacional de Estatística de Madagáscar |
| Maláui | MWK | 13 600 | | | | | Gabinete Nacional de Estatística do Maláui |
| Mali | XOF | | 72 802 | 66 809 | 78 720 | | ILOSTAT |
| Maurícia | MUR | 23 785 | 24 607 | 25 368 | 26 594 | 27 574 | Gabinete Central de Estatística da Maurícia |
| Marrocos | MAD | | | 4 910 | 5 032 | | Caixa Nacional de Segurança Social de Marrocos |
| Namíbia | NAD | 6 843 | 6 638 | | 6 927 | | ILOSTAT |
| Nigéria | NGN | 39 775 | 48 413 | 45 698 | 52 215 | 50 466 | Departamento Nacional de Estatística da Nigéria |

Tabela A1 (cont.)**Salário nominal**

| ÁFRICA | Moeda | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Fonte |
|------------------------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--|
| Ruanda | RWF | | | | 50 923 | 57 306 | Instituto Nacional de Estatística do Ruanda |
| Senegal | XOF | | | | 116 476 | 156 074 | Ministério da Economia, Finanças e Planeamento |
| Seicheles | SCR | 8 881 | | | | | ILOSTAT |
| África do Sul | ZAR | 15 070 | 15 959 | 16 957 | 18 035 | 19 571 | Serviço de Estatística da África do Sul |
| Tanzânia, República Unida da | TZS | 380 553 | 400 714 | 403 729 | | | Departamento Nacional de Estatística da Tanzânia |
| Tunísia | TND | 1 287 | 1 334 | 1 389 | 1 581 | | Instituto Nacional de Estatística da Tunísia |
| Uganda | UGX | 244 506 | | | | 387 469 | Departamento de Estatística do Uganda |
| Zâmbia | ZMW | | 2 344 | | | | Gabinete Central de Estatística da Zâmbia |
| Zimbabué | USD | | | 764 | | | ILOSTAT |

| ESTADOS ÁRABES | Moeda | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Fonte |
|---------------------------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--|
| Barém | BHD | 278 | 288 | 293 | 284 | 295 | Autoridade Reguladora do Mercado de Trabalho do Reino do Barém |
| Jordânia | JOD | 463 | | 484 | 493 | | Departamento de Estatística da Jordânia |
| Koweit | KWD | 647 | 736 | 795 | 764 | | Gabinete Central de Estatística do Koweit |
| Territórios Palestinos Ocupados | ILS | 1 744 | 1 805 | 1 803 | 1 855 | | Departamento Central de Estatística da Palestina |
| Omã | OMR | 378 | 599 | 643 | 696 | 703 | Ministério da Economia Nacional de Omã |
| Catar | QAR | 9 667 | 10 483 | 10 568 | 10 793 | 11 099 | Autoridade de Estatística do Catar |
| Arábia Saudita | SAR | 5 580 | 6 099 | 6 413 | | | ILOSTAT |

| AMÉRICAS | Moeda | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Fonte |
|----------------------------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--|
| Belize | BZD | | | 1 187 | 1 186 | | ILOSTAT |
| Bolívia, Estado Plurinacional da | BOB | 2 611 | 2 712 | 2 838 | 2 985 | 3 143 | ILOSTAT |
| Brasil | BRL | 1 608 | 1 728 | 1 878 | 2 004 | 2 121 | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) |
| Canadá | CAD | 3 949 | 4 053 | 4 126 | 4 145 | 4 229 | Serviço de Estatística do Canadá |
| Chile | CLP | 471 552 | | 529 048 | | | ILOSTAT |
| Colômbia | COP | 1 152 113 | 1 197 101 | 1 202 560 | 1 290 862 | | OIT SIALC |
| Costa Rica | CRC | 531 926 | 568 158 | 579 249 | 613 977 | 632 926 | Banco Central da Costa Rica |
| Cuba | CUP | 471 | 584 | 687 | 740 | 767 | Gabinete Nacional de Estatística de Cuba |
| República Dominicana | DOP | 13 538 | 13 661 | 15 309 | 17 128 | | Gabinete Nacional de Estatística |

Tabela A1 (cont.)

Salário nominal

| AMÉRICAS | Moeda | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Fonte |
|-------------------|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------|--|
| Equador | USD | 573 | 586 | 613 | 613 | | OIT SIALC |
| El Salvador | USD | 302 | 298 | 300 | 302 | 307 | Ministério da Economia e Direção-Geral de Estatística e Censos |
| Guatemala | GTQ | 2026 | 2184 | 2186 | 2215 | 2193 | Instituto Nacional de Estatística da Guatemala |
| Honduras | HNL | 6577 | 6577 | 6403 | 6918 | 6799 | Instituto Nacional de Estatística das Honduras |
| Jamaica | JMD | 81 408 | 82 740 | 83 784 | | | Instituto de Estatística da Jamaica |
| México | MXN | 6406 | 6376 | 6580 | 6852 | 7120 | Portal Nacional de Serviços de Emprego do México |
| Nicarágua | NIO | 7463 | 8147 | 8714 | 9292 | 10 239 | Ministério do Trabalho da Nicarágua (MITRAB) |
| Panamá | PAB | 987 | 1042 | 1115 | 1238 | | Instituto Nacional de Estatística e Censos do Panamá |
| Paraguai | PYG | 2 276 175 | 2 360 196 | 2 478 812 | 2 449 650 | | OIT SIALC |
| Peru | PEN | 1312 | 1388 | 1432 | 1534 | | OIT SIALC |
| Porto Rico | USD | 2240 | 2258 | 2288 | 2284 | 2298 | Instituto de Estatísticas do Trabalho dos EUA |
| Trindade e Tobago | TTD | 5139 | 5434 | 5561 | 5758 | | ILOSTAT |
| Estados Unidos | USD | 3575 | 3661 | 3745 | 3818 | 3926 | Instituto de Estatísticas do Trabalho dos EUA |
| Uruguai | UYU | 20 774 | 23 540 | 25 887 | 28 128 | | OIT SIALC |

| ÁSIA E PACÍFICO | Moeda | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Fonte |
|-----------------------------|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| Austrália | AUD | 4808 | 4879 | 4946 | 5036 | 5136 | Departamento de Estatística da Austrália |
| Bangladeche | BDT | | | | 12 915 | 12 016 | Departamento de Estatística do Bangladeche |
| Brunei Darussalã | BND | | 2092 | | | | ILOSTAT |
| Camboja | KHR | 505 186 | 642 000 | 788 000 | 887 000 | | Instituto Nacional de Estatística |
| China | CNY | 4290 | 4697 | 5169 | 5631 | 6193 | Departamento Nacional de Estatística da China |
| Fiji | FJD | | | | 1118 | | ILOSTAT |
| Hong Kong (China) | HKD | 13 807 | 14 240 | 14 848 | 15 271 | 15 703 | Departamento de Estatística e Censos de Hong Kong |
| Índia | INR | 9194 | 10 093 | 10 885 | 11 674 | | Governo da Índia, Ministério de Estatística e Implementação de Programas |
| Indonésia | IDR | 1 917 152 | 1 952 589 | 2 069 306 | 2 552 962 | 2 742 621 | Serviço de Estatística da República da Indonésia |
| Irão, República Islâmica do | IRR | 5 110 000 | 6 494 583 | 7 769 333 | | | Centro de Estatística do Irão |

Tabela A1 (cont.)**Salário nominal**

| ÁSIA E PACÍFICO | Moeda | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Fonte |
|---------------------------------------|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| Japão | JPY | 324 000 | 329 600 | 333 300 | 333 700 | 333 800 | Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar do Japão |
| Coreia, República da | KRW | 3 110 992 | 3 189 995 | 3 300 091 | 3 424 726 | 3 518 155 | Ministério do Trabalho da Coreia |
| República Democrática Popular do Laos | LAK | | | | | 2 354 377 | ILOSTAT |
| Macau (China) | MOP | 12 145 | 13 145 | 13 805 | 14 150 | 14 580 | Serviço de Estatística e Censos do Governo da RAE de Macau |
| Malásia | MYR | 2 659 | 2 775 | 2 947 | 3 112 | 3 300 | Departamento de Estatística da Malásia |
| Mongólia | MNT | | 796 600 | 808 000 | 861 900 | 944 500 | Gabinete Nacional de Estatística da Mongólia |
| Birmânia | MMK | | | 124 157 | | 181 917 | Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social |
| Nova Zelândia | NZD | 4 169 | 4 294 | 4 424 | 4 645 | 4 784 | Serviço de Estatística da Nova Zelândia |
| Paquistão | PKR | 12 118 | 13 155 | 14 971 | | | Divisão de Estatística do Governo do Paquistão |
| Filipinas | PHP | 9 107 | 9 582 | 9 876 | 10 458 | | Gabinete Nacional de Estatística das Filipinas |
| Singapura | SGD | 4 622 | 4 727 | 4 892 | 5 074 | 5 229 | Serviço de Estatística de Singapura |
| Sri Lanca | LKR | | 24 346 | 28 739 | 31 782 | | Departamento de Estatística e Censos |
| Taiwan (China) | TWD | 45 664 | 47 300 | 48 490 | 48 790 | 49 989 | Serviço Nacional de Estatística da República da China (Taiwan) |
| Tailândia | THB | 12 003 | 13 244 | 13 487 | 13 729 | | Gabinete Nacional de Estatística da Tailândia |
| Timor-Leste | USD | 711 | | | | | Direção-Geral de Estatística de Timor-Leste |
| Vietname | VND | 4 120 000 | 4 475 000 | 4 656 000 | 4 985 000 | 5 370 500 | Serviço Geral de Estatística do Vietname |

| EUROPA E ÁSIA CENTRAL | Moeda | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Fonte |
|-----------------------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---|
| Albânia | ALL | 36 993 | 37 323 | 38 148 | 37 341 | | Instituto Nacional de Estatística da Albânia |
| Arménia | AMD | 146 524 | 158 580 | 171 615 | 174 445 | 195 074 | Serviço Nacional de Estatística da Arménia |
| Áustria | EUR | 4 080 | 4 190 | 4 280 | 4 390 | 4 420 | Serviço de Estatística da Áustria |
| Azerbaijão | AZN | 425 | 445 | 467 | 500 | 528 | Comissão Estatal de Estatística da República do Azerbaijão |
| Bielorrússia | BYN | 506 | 605 | 671 | 723 | 815 | Serviço Oficial de Estatística da República da Bielorrússia |
| Bélgica | EUR | 2 974 | 3 079 | 3 082 | 3 091 | | Gabinete de Estatística da Bélgica |
| Bósnia-Herzegovina | BAM | 1 291 | 1 290 | 1 289 | 1 301 | 1 321 | Agência de Estatística da Bósnia-Herzegovina |

Tabela A1 (cont.)

Salário nominal

| EUROPA E ÁSIA CENTRAL | Moeda | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Fonte |
|------------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--|
| Bulgária | BGN | 775 | 822 | 878 | 948 | 1060 | Instituto Nacional de Estatística da Bulgária |
| Croácia | HRK | 7926 | 7951 | 7978 | 8037 | | Departamento Central de Estatística da República da Croácia |
| Chipre | EUR | 1945 | 1892 | 1882 | 1879 | 1892 | Serviço de Estatística do Chipre |
| República Checa | CZK | 26211 | 26802 | 27811 | 29061 | 31109 | Gabinete de Estatística Checo |
| Dinamarca | DKK | 38525 | 38958 | 39575 | 40102 | 40954 | Serviço de Estatística da Dinamarca |
| Estónia | EUR | 949 | 1005 | 1065 | 1146 | 1221 | Serviço de Estatística da Estónia |
| Finlândia | EUR | 3284 | 3308 | 3333 | 3368 | 3395 | Serviço de Estatística da Finlândia |
| França | EUR | 2830 | 2864 | 2928 | | | INSEE – Instituto Nacional de Estatística e Estudos Económicos |
| Geórgia | GEL | 773 | 818 | 900 | 940 | 999 | Gabinete Nacional de Estatística da Geórgia |
| Alemanha | EUR | 2564 | 2636 | 2709 | 2775 | 2849 | Gabinete Federal de Estatística da Alemanha |
| Grécia | EUR | 1406 | 1389 | 1357 | 1344 | 1346 | Eurostat |
| Hungria | HUF | 230714 | 237695 | 247924 | 263171 | 297017 | Gabinete Central de Estatística da Hungria |
| Islândia | ISK | 398000 | 412000 | 441000 | 488000 | | Serviço de Estatística da Islândia |
| Irlanda | EUR | 2998 | 3008 | 3043 | 3077 | 3137 | Gabinete Central de Estatística da Irlanda |
| Israel | ILS | 9030 | 9317 | 9503 | 9724 | | Departamento Central de Estatística de Israel |
| Itália | EUR | 2140 | 2148 | 2176 | 2191 | 2194 | Departamento Nacional de Estatística da Itália |
| Cazaquistão | KZT | 109141 | 121021 | 126021 | 142898 | 150827 | Agência de Estatística do Cazaquistão |
| Quirguistão | KGS | 11341 | 12285 | 13483 | 14847 | 15670 | Comissão Nacional de Estatística da República Quirguiz |
| Letónia | EUR | 716 | 765 | 818 | 859 | 926 | Serviço de Estatística da Letónia |
| Lituânia | EUR | 646 | 677 | 714 | 774 | 840 | Serviço de Estatística da Lituânia |
| Luxemburgo | EUR | 4455 | 4577 | 4727 | 4772 | 4919 | STATEC Luxemburgo |
| Malta | EUR | 1321 | 1341 | 1380 | 1438 | 1497 | Gabinete Nacional de Estatística de Malta |
| Moldávia, República da | MDL | 3674 | 4090 | 4538 | 4998 | 5587 | Departamento Nacional de Estatística da Moldávia |
| Montenegro | EUR | 726 | 723 | 725 | 751 | 765 | Gabinete de Estatística de Montenegro |
| Países Baixos | EUR | 2337 | 2359 | 2405 | 2436 | 2460 | Serviço de Estatística dos Países Baixos |
| Noruega | NOK | 41000 | 42300 | 42600 | 43300 | 44310 | Serviço de Estatística da Noruega |
| Polónia | PLN | 3659 | 3777 | 3908 | 4052 | 4272 | Gabinete Central de Estatística da Polónia |

Tabela A1 (cont.)**Salário nominal**

| EUROPA E ÁSIA CENTRAL | Moeda | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Fonte |
|---|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---|
| Portugal | EUR | 881 | 878 | 884 | 895 | 913 | Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social |
| Roménia | RON | 2163 | 2328 | 2555 | 2809 | 3223 | Instituto Nacional de Estatística da Roménia |
| Federação Russa | RUB | 29792 | 32495 | 34030 | 36709 | 39144 | Serviço de Estatística do Estado Federal da Rússia |
| Sérvia | RSD | 60708 | 61426 | 61145 | 63474 | 65976 | Gabinete de Estatística da República da Sérvia |
| Eslováquia | EUR | 824 | 858 | 883 | 912 | 954 | Gabinete de Estatística da República Eslovaca |
| Eslovénia | EUR | 1523 | 1546 | 1556 | 1585 | 1627 | Gabinete de Estatística da República da Eslovénia |
| Espanha | EUR | 1884 | 1882 | 1902 | 1898 | 1900 | Instituto Nacional de Estatística da Espanha |
| Suécia | SEK | 30600 | 31400 | 32000 | 32800 | 33700 | Serviço de Estatística da Suécia |
| Suíça | CHF | | 7308 | | 7491 | | Gabinete Federal de Estatística da Suíça |
| Tajiquistão | TJS | 695 | 816 | 879 | 962 | | Comité Estatal de Estatística do Tajiquistão |
| Antiga República Jugoslava da Macedónia | MKD | 31025 | 31325 | 32173 | 32822 | 33688 | Gabinete Estatal de Estatística da República da Macedónia |
| Turquia | TRY | | 2207 | | | | Instituto de Estatística da Turquia |
| Turquemenistão | TMT | 1047 | 1153 | 1263 | 1381 | 1403 | Comité Estatal de Estatística do Turquemenistão |
| Ucrânia | UAH | 3282 | 3480 | 4195 | 5183 | 7104 | Comité Estatal de Estatística da Ucrânia |
| Reino Unido | GBP | 2172 | 2173 | 2198 | 2275 | 2334 | Serviço Nacional de Estatística do Reino Unido |
| Usbequistão | UZS | | | | 1293800 | 1453200 | Comité Estatal de Estatística da República do Usbequistão |

Tabela A1 (cont.)

Salário nominal

| AMÉRICAS | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|----------------------------------|------|------|------|------|------|
| Belize | | | | -0.7 | |
| Bolívia, Estado Plurinacional da | 1.1 | 1.6 | 0.6 | 1.5 | 2.4 |
| Brasil | 3.3 | 1.1 | -0.3 | -1.9 | 2.3 |
| Canadá | 0.8 | 0.7 | 0.7 | -0.9 | 0.4 |
| Chile | 3.9 | 1.8 | 1.8 | 1.4 | 3.1 |
| Colômbia | 2.6 | 0.5 | 1.2 | -1.1 | 1.8 |
| Costa Rica | 1.6 | 2.2 | 1.1 | 6.0 | 1.5 |
| República Dominicana | 1.1 | -2.0 | 11.1 | 10.1 | |
| Equador | 8.8 | -1.3 | 0.7 | -1.7 | |
| El Salvador | 7.6 | -2.4 | 1.4 | 0.1 | 0.5 |
| Guatemala | 3.3 | 4.2 | -2.2 | -2.9 | -5.2 |
| Honduras | 2.4 | 2.4 | -0.4 | -0.4 | -5.4 |
| Jamaica | -5.3 | -6.1 | -2.3 | | |
| México | -0.6 | -4.3 | 0.5 | 1.3 | -2.0 |
| Nicarágua | -0.4 | 3.0 | 2.8 | 3.0 | 4.7 |
| Panamá | 16.1 | 2.9 | 6.9 | 10.1 | 6.1 |
| Paraguai | 2.3 | 0.2 | 1.3 | 0.9 | 0.4 |
| Peru | 0.4 | 4.4 | -1.6 | 0.8 | -0.2 |
| Porto Rico | -1.2 | 0.2 | 2.1 | 0.1 | -1.1 |
| Trindade e Tobago | -1.9 | 0 | -2.2 | 0.5 | |
| Estados Unidos* | 0.4 | 0.8 | 2.2 | 0.7 | 0.7 |
| Uruguai | 3.0 | 3.4 | 1.6 | 1.6 | 2.9 |

* Os números para os EUA têm por base o BLS CEU0500000012.

| ÁSIA E PACÍFICO | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|-----------------------------|------|------|------|------|------|
| Austrália | 1.5 | -1.0 | -0.1 | 0.6 | 0 |
| Bangladeche | 6.2 | 2.4 | 3.5 | 3.6 | 3.0 |
| Camboja | 21.9 | 22.4 | 21.3 | 9.3 | |
| China | 9.0 | 6.0 | 6.7 | 5.5 | 5.6 |
| Hong Kong (China) | -0.2 | -1.2 | 1.2 | 0.4 | 1.3 |
| Índia | 5.2 | 5.7 | 5.4 | | |
| Indonésia | 10.1 | -4.3 | -0.4 | 19.2 | 3.5 |
| Irão, República Islâmica do | -4.7 | 13.7 | 7.5 | | |
| Japão | -0.8 | -1.0 | 0.3 | 0.2 | -0.4 |
| Coreia, República da | 2.5 | 1.2 | 2.7 | 2.8 | 0.8 |
| Macau (China) | 1.6 | 2.1 | 0.4 | 0.1 | 1.8 |
| Malásia | 4.7 | 1.2 | 4.0 | 3.4 | 2.2 |
| Mongólia | 7.9 | 7.9 | -4.2 | 6.2 | 4.7 |
| Birmânia | | | | 14.9 | 14.9 |
| Nepal | -0.2 | -3.1 | 0.7 | 0.9 | 5.0 |
| Nova Zelândia | 3.2 | 1.8 | 2.7 | 4.3 | 1.1 |
| Paquistão | 2.3 | -0.1 | 8.9 | | |
| Filipinas | 2.0 | 1.6 | 2.4 | 4.6 | |
| Singapura | 1.9 | 1.2 | 4.0 | 4.3 | 2.5 |
| Sri Lanca | 10.8 | 16.3 | 15.5 | 6.3 | |
| Taiwan (China) | -0.6 | 2.4 | 2.8 | -0.8 | 1.8 |
| Tailândia | 5.8 | 8.3 | 2.8 | 1.6 | |
| Timor-Leste | 43.8 | | | | |
| Vietname | 2.9 | 4.3 | 4.8 | 4.3 | 4.1 |

Tabela A1 (cont.)

Salário nominal

| EUROPA E ÁSIA CENTRAL | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | EUROPA E ÁSIA CENTRAL | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|-----------------------|------|------|------|------|------|---|------|------|-------|------|------|
| Albânia | -3.8 | -0.7 | 0.3 | -3.3 | | Lituânia | 4.5 | 4.6 | 6.1 | 7.6 | 4.7 |
| Arménia | 1.0 | 11.2 | 7.5 | 6.9 | 11.8 | Luxemburgo | 0.6 | 2.1 | 2.8 | 0.7 | 1.4 |
| Áustria | 0.1 | 1.2 | 1.3 | 1.6 | -1.5 | Malta | 1.0 | 0.7 | 1.7 | 3.3 | 2.8 |
| Azerbaijão | 4.2 | 3.2 | 1.0 | -4.8 | -6.4 | Moldávia, República da | 3.7 | 5.9 | 1.0 | 3.0 | 4.9 |
| Bielorrússia | 16.4 | 1.3 | -2.3 | -3.8 | 6.2 | Montenegro | -2.3 | 0.3 | -1.3 | 3.9 | -0.5 |
| Bélgica | -0.6 | 3.0 | -0.5 | -1.5 | -0.3 | Países Baixos | -1.0 | 0.6 | 1.7 | 1.2 | -0.3 |
| Bósnia-Herzegovina | 0.2 | 0.8 | 1.0 | 2.1 | 0.3 | Noruega | 1.4 | 1.1 | -1.4 | -1.8 | 0.4 |
| Bulgária | 5.6 | 7.7 | 8.0 | 9.5 | 10.5 | Polónia | 2.7 | 3.3 | 4.4 | 4.3 | 3.4 |
| Croácia | -1.4 | 0.5 | 0.8 | 1.8 | 3.9 | Portugal | -0.3 | -0.3 | 0.3 | 0.6 | 0.4 |
| Chipre | -1.8 | -1.3 | 1.6 | 1.2 | 0.2 | Roménia | 0.8 | 6.4 | 10.2 | 11.8 | 12.8 |
| República Checa | -0.7 | 1.9 | 3.4 | 3.8 | 4.5 | Federação Russa | 4.8 | 1.2 | -9.4 | 0.8 | 2.9 |
| Dinamarca | 0.3 | 0.6 | 1.1 | 1.1 | 1.0 | Sérvia | -1.9 | -1.7 | -2.4 | -1.7 | 0.9 |
| Estónia | 3.6 | 5.4 | 5.9 | 6.8 | 2.8 | Eslováquia | 1.0 | 4.2 | 3.2 | 3.8 | 4.1 |
| Finlândia | 0.2 | -0.5 | 0.9 | 0.7 | 0 | Eslovénia | -2.0 | 0.9 | 1.2 | 1.9 | 1.3 |
| França | 2.1 | 0.6 | 2.1 | 0.8 | 0.1 | Espanha | -1.4 | 0 | 1.6 | -0.1 | -1.8 |
| Geórgia | 9.1 | 2.7 | 5.8 | 2.2 | 0.2 | Suécia | 2.5 | 2.8 | 2.0 | 1.5 | 1.1 |
| Alemanha | 0.5 | 2.0 | 2.6 | 2.1 | 0.9 | Suíça | 1.0 | 0.8 | 1.5 | 1.1 | -0.1 |
| Grécia | -9.3 | 1.9 | 0.2 | 1.3 | -3.5 | Tajiquistão | 19.1 | 10.7 | 7.7 | | |
| Hungria | 1.7 | 3.2 | 4.4 | 5.7 | 10.3 | Antiga República Jugoslava da Macedónia | -1.6 | 1.3 | 3.0 | 2.3 | 1.3 |
| Islândia | 4.9 | 3.1 | 7.5 | 7.0 | 6.3 | Turquia | 6.4 | 6.1 | 5.6 | 7.6 | 1.2 |
| Irlanda | -1.0 | 0 | 1.2 | 1.3 | 1.7 | Turquemenistão | 3.9 | 3.8 | 2.0 | 5.4 | -5.9 |
| Israel | 1.4 | 2.7 | 2.6 | 2.9 | 3.0 | Ucrânia | 8.2 | -6.5 | -20.2 | 9.0 | 19.1 |
| Itália | -0.3 | 0.2 | 1.2 | 0.7 | -1.2 | Reino Unido | -0.5 | -1.4 | 1.1 | 2.8 | -0.1 |
| Cazaquistão | 1.6 | 3.9 | -2.4 | -0.9 | -2.1 | Usbequistão | | | | | -0.2 |
| Quirguistão | -0.8 | 0.7 | 3.1 | 9.7 | 2.3 | | | | | | |
| Letónia | 4.5 | 6.1 | 6.7 | 4.9 | 4.8 | | | | | | |

Figura A2 Crescimento dos salários reais, por região e país, 2008–17

ESTADOS ÁRABES

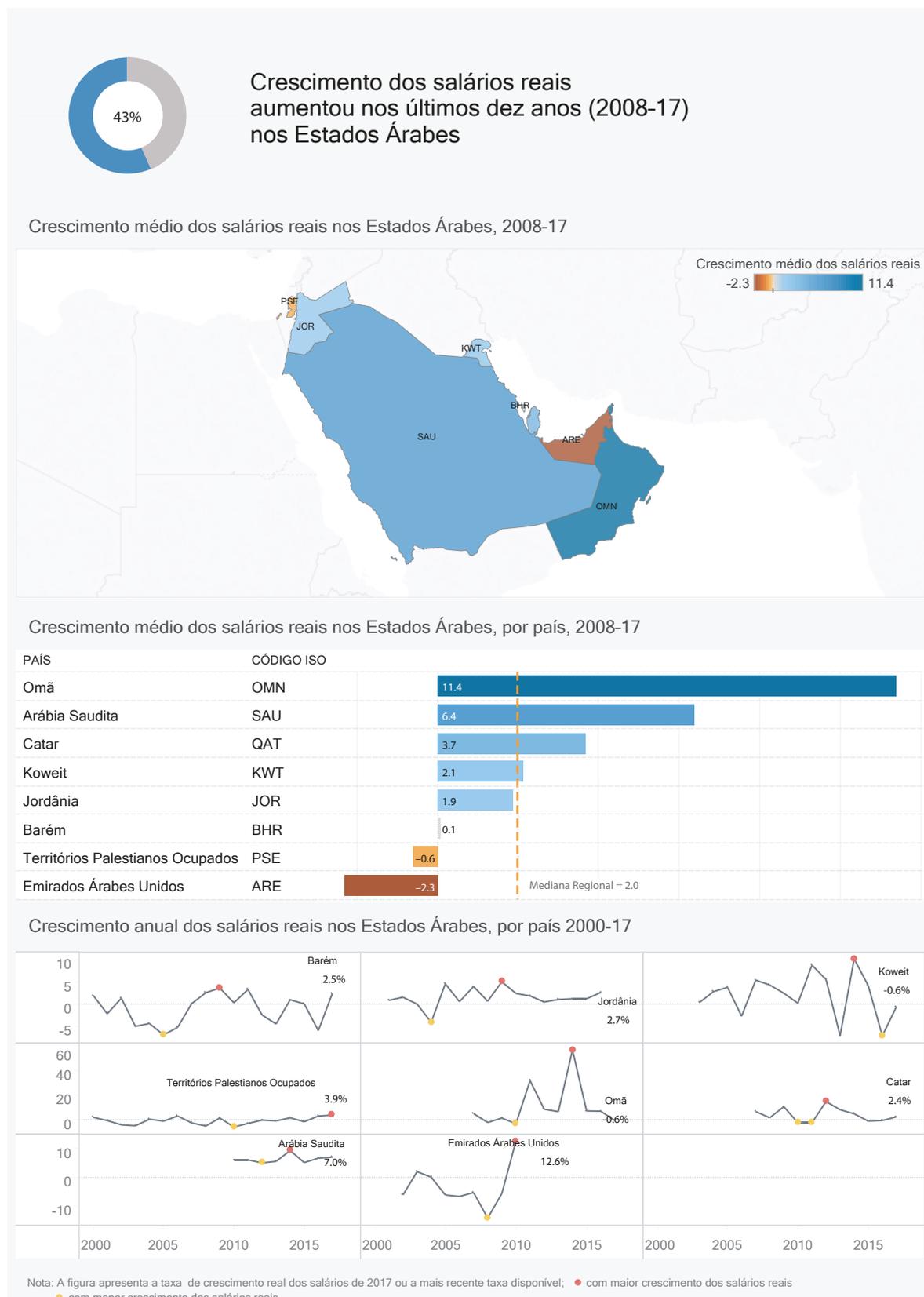


Figura A2 (cont.)

ÁSIA CENTRAL E OCIDENTAL



Figura A2 (cont.)

SUL DA ÁSIA

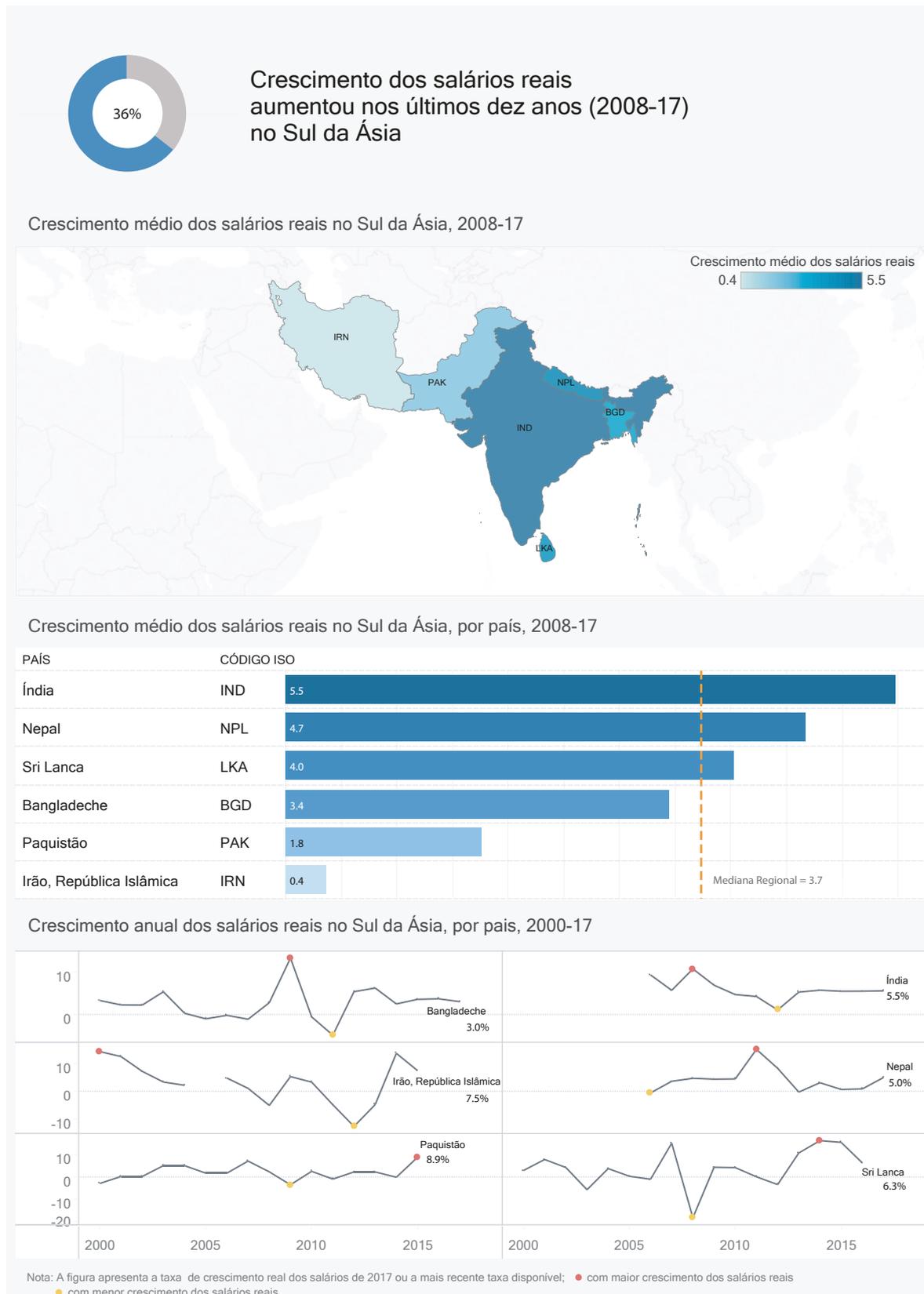


Figura A2 (cont.)

ÁSIA ORIENTAL



Figura A2 (cont.)

SUDOESTE ASIÁTICO E PACÍFICO

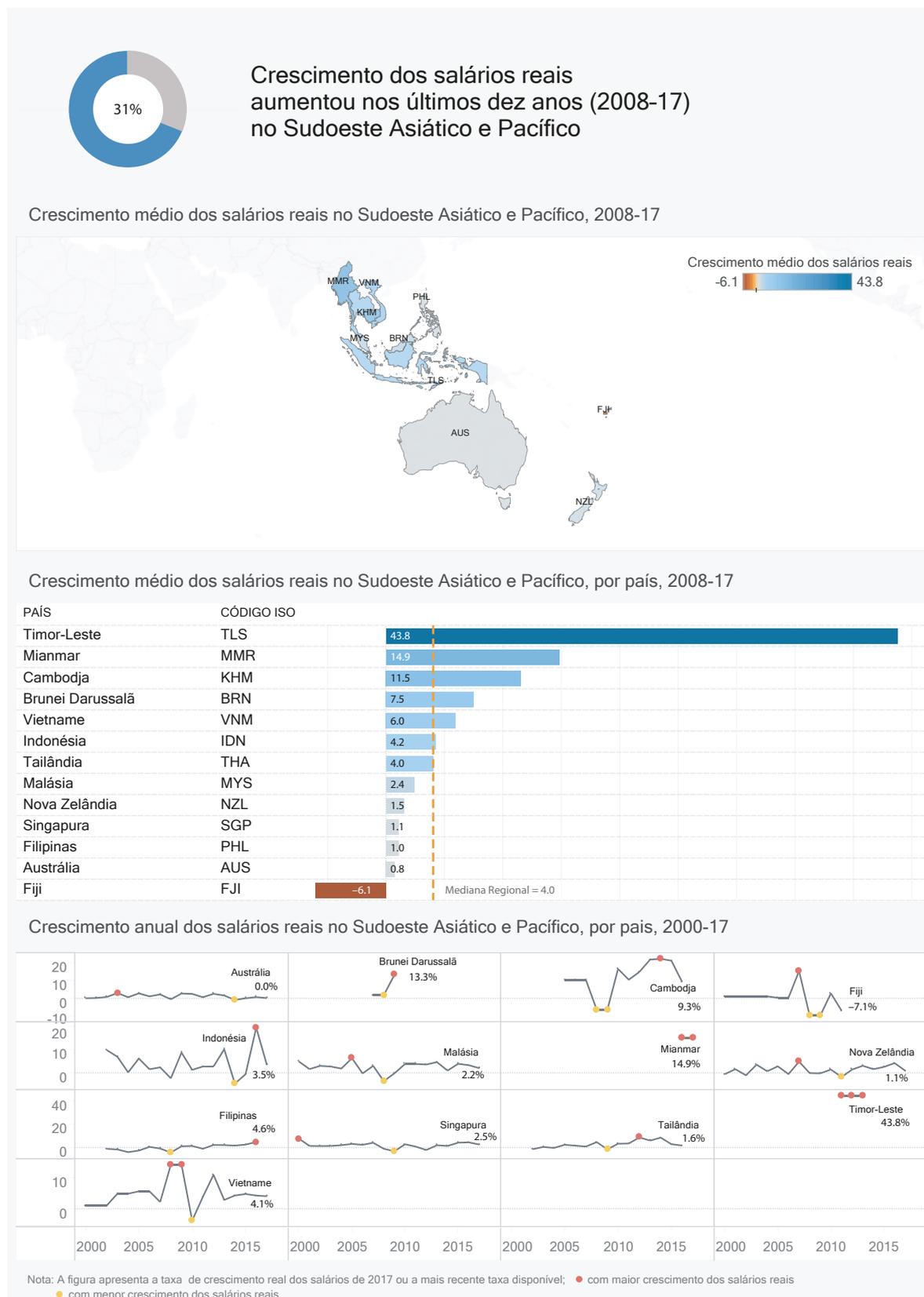


Figura A2 (cont.)

AMÉRICA DO NORTE

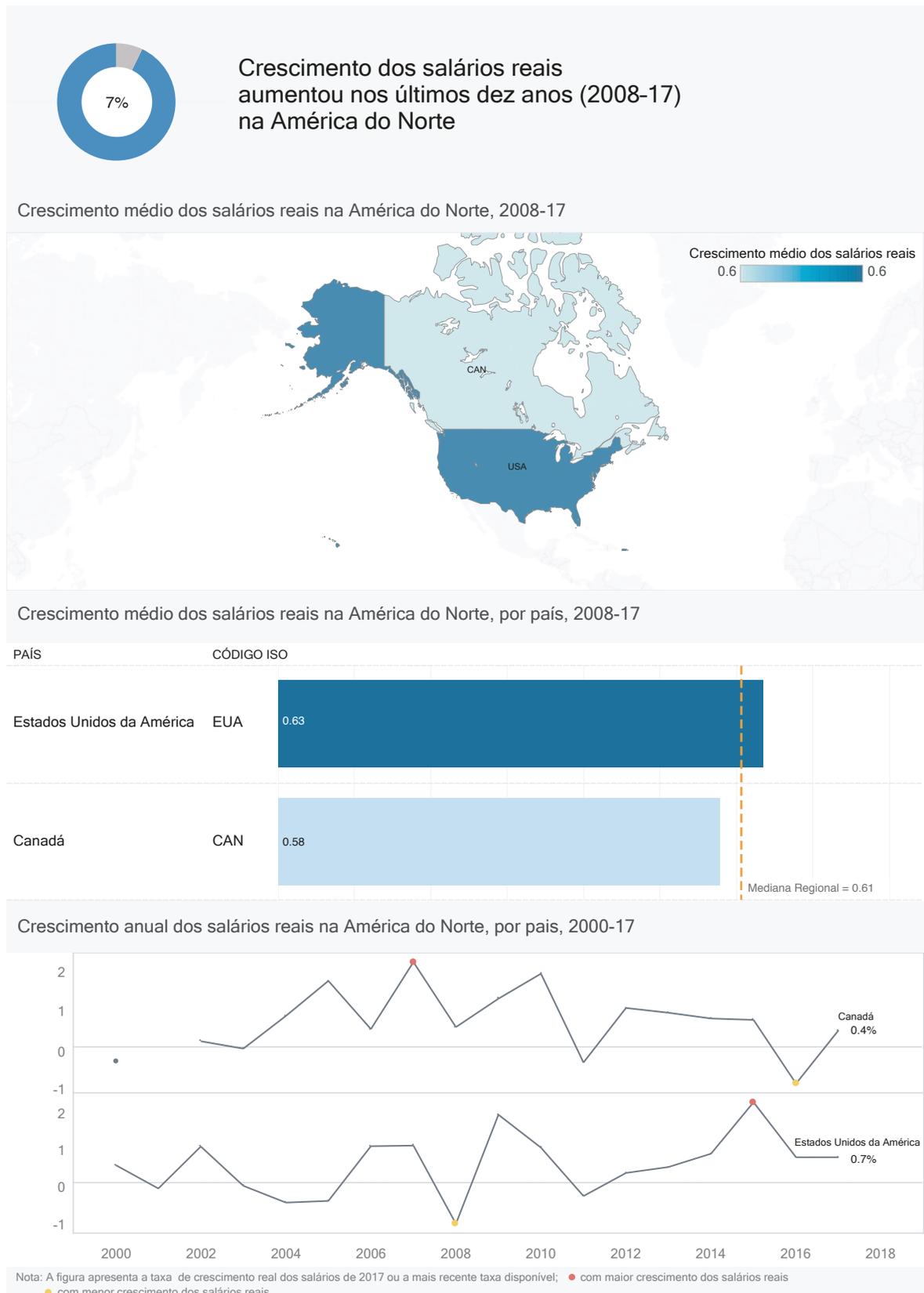
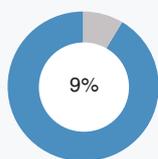


Figura A2 (cont.)

AMÉRICA LATINA E CARAÍBAS



Crescimento dos salários reais aumentou nos últimos dez anos (2008-17) na América Latina e Caraíbas

Crescimento médio dos salários reais na América Latina e Caraíbas, por país, 2008-17

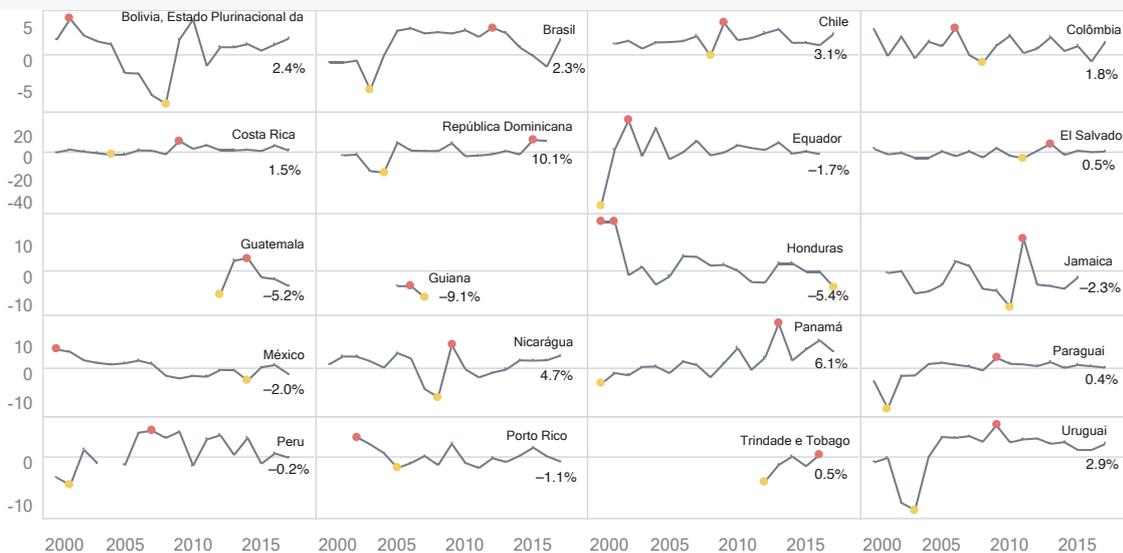
Crescimento médio dos salários reais na América Latina e Caraíbas, 2008-17

| PAÍS | CÓDIGO ISO | Crescimento médio (%) |
|----------------------------------|------------|-----------------------|
| Panamá | PAN | 5.2 |
| Uruguai | URY | 3.5 |
| Costa Rica | CRI | 3.1 |
| Chile | CHL | 2.4 |
| República Dominicana | DOM | 2.3 |
| Brasil | BRA | 2.2 |
| Peru | PER | 2.1 |
| Equador | ECU | 1.7 |
| Paraguai | PRY | 1.2 |
| Colômbia | COL | 0.9 |
| Nicarágua | NIC | 0.6 |
| Bolívia, Estado Plurinacional da | BOL | 0.6 |
| El Salvador | SLV | -0.1 |
| Porto Rico | PRI | -0.3 |
| Honduras | HND | -0.6 |
| México | MEX | -1.7 |
| Guatemala | GTM | -1.8 |
| Trindade e Tobago | TTO | -1.9 |
| Jamaica | JAM | -4.1 |

Mediana Regional = 0.9



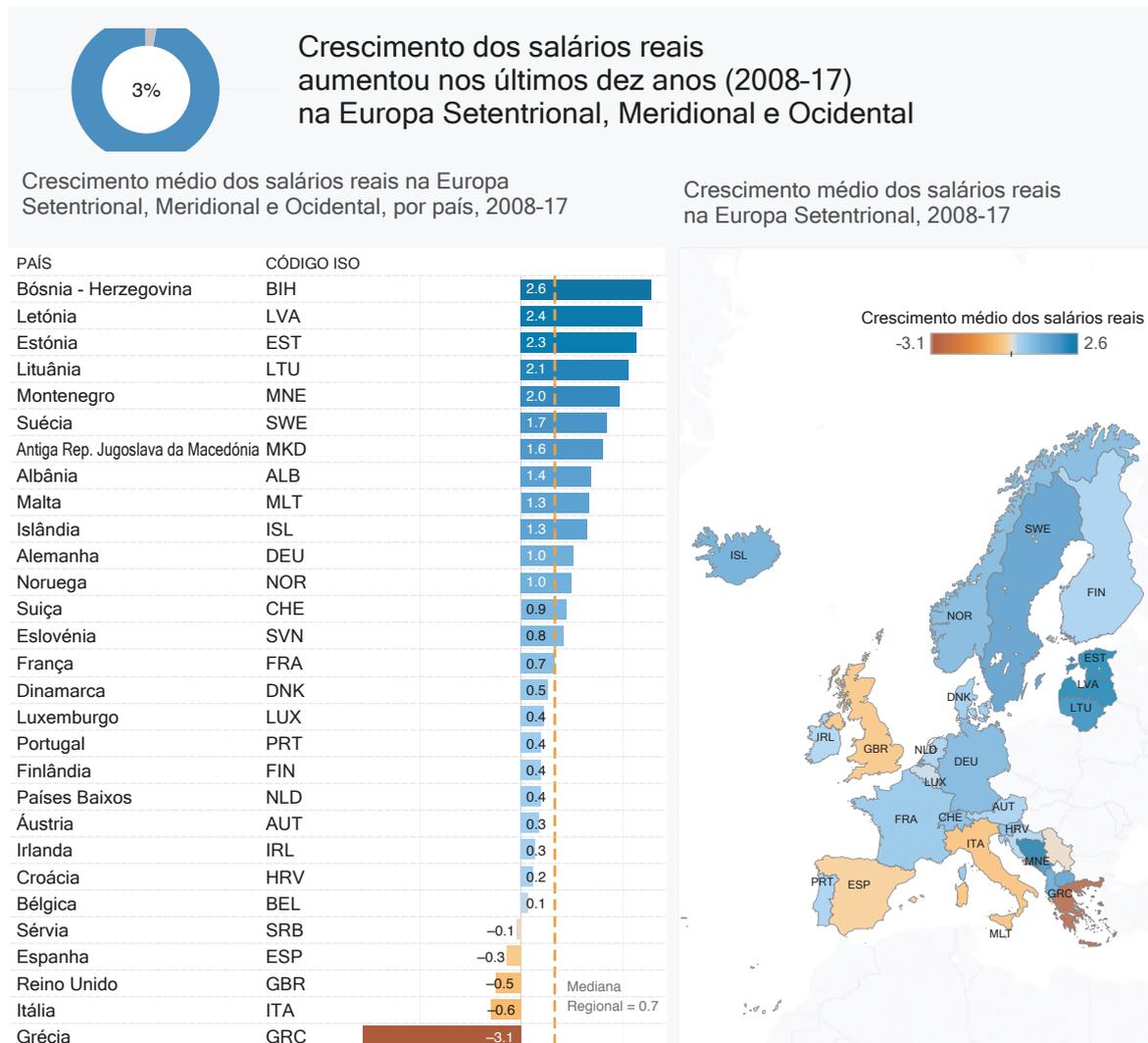
Crescimento anual dos salários reais na América Latina e Caraíbas, por país, 2000-17



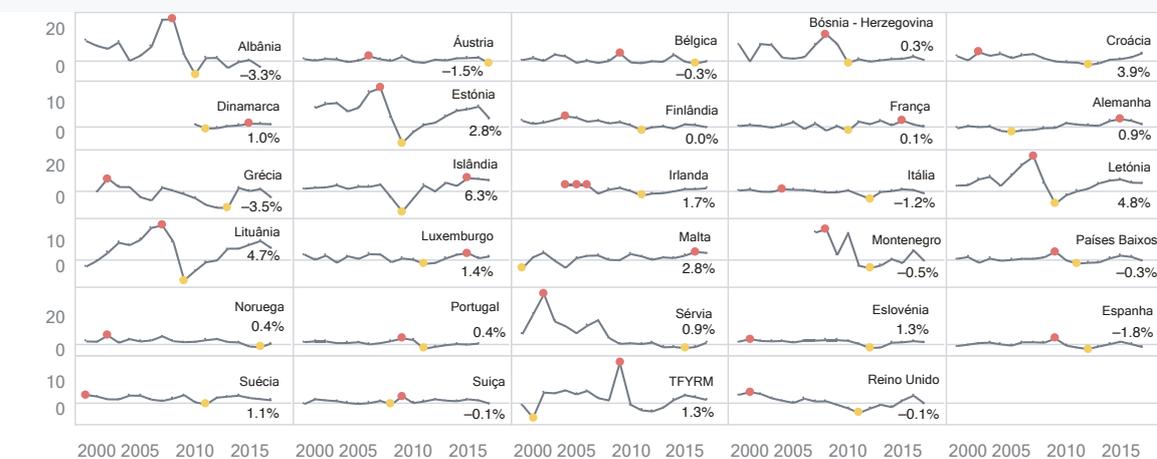
Nota: A figura apresenta a taxa de crescimento real dos salários de 2017 ou a mais recente taxa disponível; ● com maior crescimento dos salários reais
● com menor crescimento dos salários reais

Figura A2 (cont.)

EUROPA SETENTRIONAL, MERIDIONAL E OCIDENTAL



Crescimento anual dos salários reais na Europa Setentrional, Meridional e Ocidental, por país, 2000-17



Nota: 1. A figura apresenta a taxa de crescimento real dos salários de 2017 ou a mais recente taxa disponível; ● com maior crescimento dos salários reais
● com menor crescimento dos salários reais 2. TFYRM acrónimo inglês para Antiga República Jugoslava da Macedónia

Figura A2 (cont.)

NORTE DE ÁFRICA

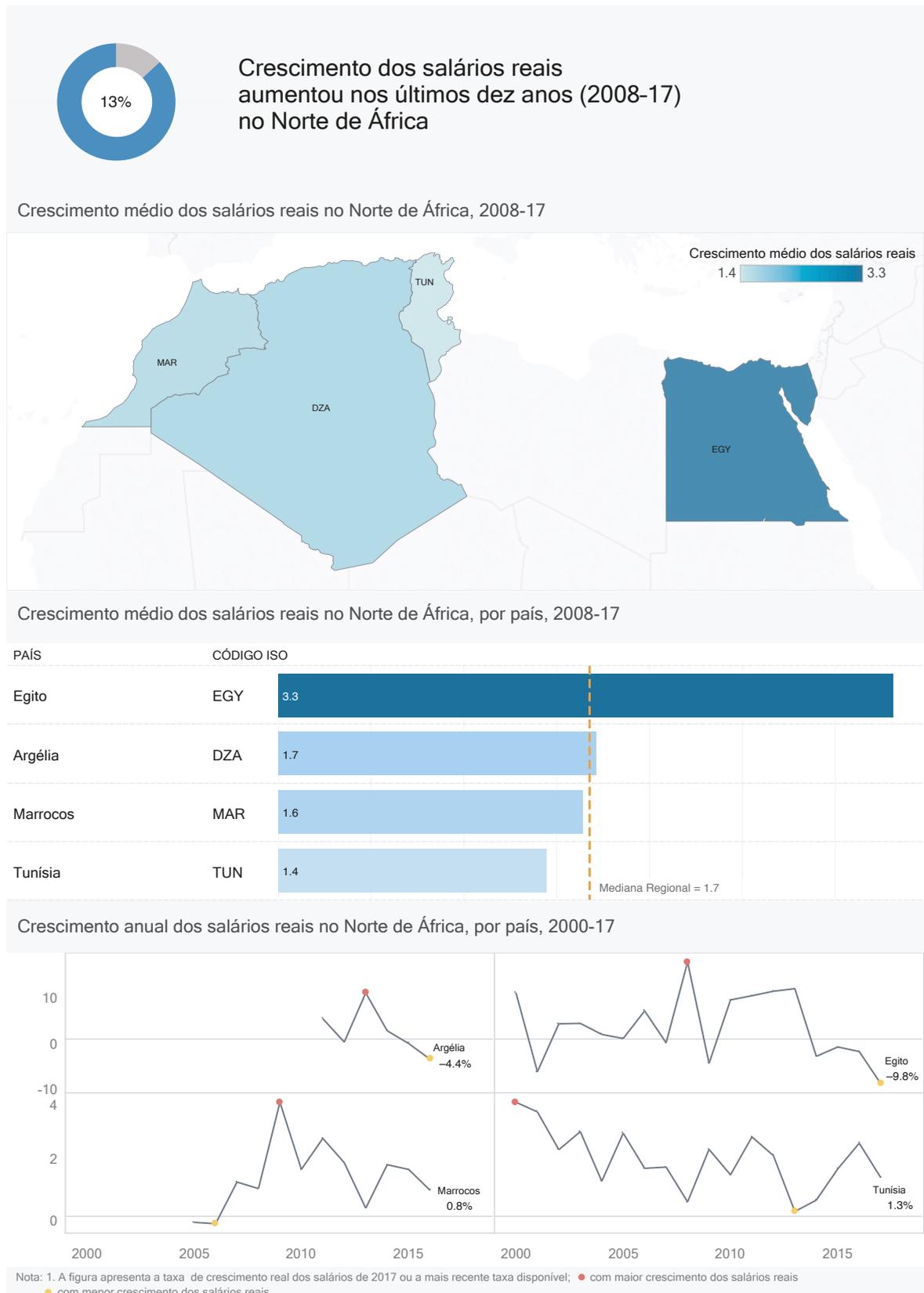
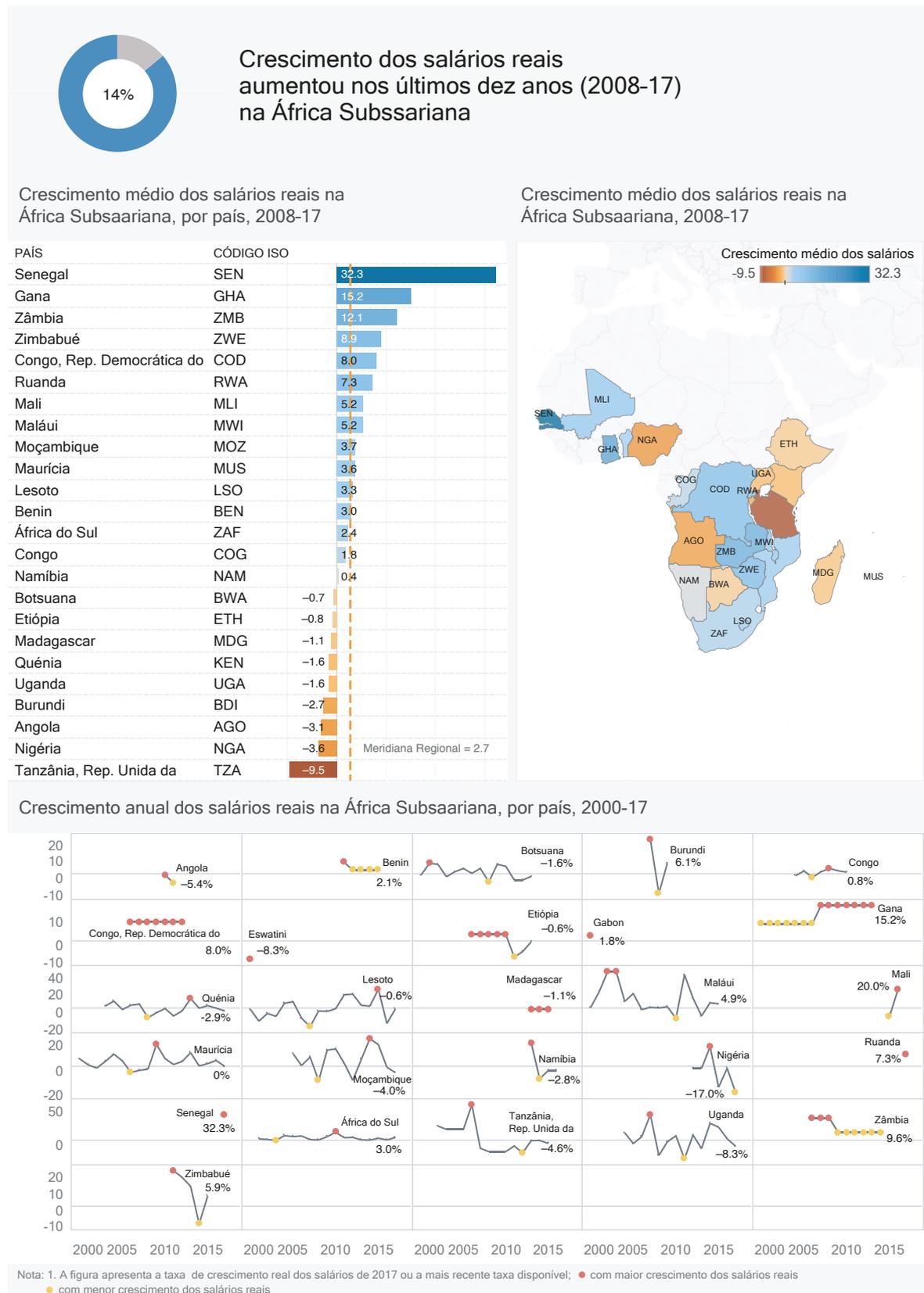


Figura A2 (cont.)

ÁFRICA SUBSAARIANA



Agrupamentos de países e territórios por região e nível de rendimento

Tabela A2 Agrupamentos de países e territórios por região

| Região | Sub-região - abrangente | Os países |
|------------------------------|---|---|
| África | Norte da África | Argélia, Egito, Líbia, Marrocos, Sudão, Tunísia |
| | África Subsaariana | Angola, Benim, Botsuana, Burquina Faso, Burundi, Camarões, Cabo Verde, República Centro-Africana, Chade, Comores, Congo, Costa do Marfim, República Democrática do Congo, Egito, Guiné Equatorial, Eritreia, Etiópia, Gabão, Gâmbia, Gana, Guiné, Guiné-Bissau, Quênia, Lesoto, Libéria, Líbia, Madagáscar, Maláui, Mali, Mauritânia, Maurícia, Marrocos, Moçambique, Namíbia, Níger, Nigéria, Reunião, Ruanda, Senegal, Serra Leoa, Somália, África do Sul, Sudão, Suazilândia, República Unida da Tanzânia, Togo, Tunísia, Uganda, Zâmbia, Zimbabué |
| Américas | América Latina e Caraíbas | Argentina, Baamas, Barbados, Belize, Estado Plurinacional da Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Equador, El Salvador, Guadalupe, Guatemala, Guiana, Haiti, Honduras, Jamaica, Martinica, México, Antilhas Neerlandesas, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Porto Rico, Suriname, Trindade e Tobago, Uruguai, República Bolivariana da Venezuela |
| | América do Norte | Canadá, Estados Unidos |
| Estados Árabes | Estados Árabes | Barém, Iraque, Jordão, Koweit, Líbano, Omã, Catar, Arábia Saudita, República Árabe da Síria, Emiratos Árabes Unidos, Territórios Palestinos Ocupados, Iémen |
| Ásia e Pacífico | Ásia Oriental | China, Hong Kong (China), Japão, República Popular Democrática da Coreia, República da Coreia, Macau (China), Mongólia, Taiwan (China) |
| | Sudeste Asiático e Pacífico | Austrália, Brunei, Camboja, Fiji, Indonésia, República Democrática Popular do Laos, Malásia, Birmânia, Nova Zelândia, Papua-Nova Guiné, Filipinas, Singapura, Ilhas Salomão, Tailândia, Timor-Leste, Vietname |
| | Sul da Ásia | Afeganistão, Bangladeche, Butão, Índia, República Islâmica do Irão, Maldivas, Nepal, Paquistão, Sri Lanca |
| Europa e Ásia Central | Europa Setentrional, Meridional e Ocidental | Albânia, Áustria, Bélgica, Bósnia-Herzegovina, Croácia, Dinamarca, Estónia, Finlândia, França, Alemanha, Grécia, Islândia, Irlanda, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Montenegro, Holanda, Noruega, Portugal, Sérvia, Eslovénia, Espanha, Suécia, Suíça, Antiga República Jugoslava da Macedónia, Reino Unido |
| | Europa de Leste | Bielorrússia, Bulgária, República Checa, Hungria, Polónia, República da Moldávia, Roménia, Federação Russa, Eslováquia, Ucrânia |
| | Ásia Central e Ocidental | Arménia, Azerbaijão, Chipre, Geórgia, Israel, Cazaquistão, Quirguizistão, Tadjiquistão, Turquia, Turquemenistão, Uzbequistão |

Tabela A3 Agrupamentos de países e territórios por nível de rendimento

| Países desenvolvidos (rendimento elevado) | Países emergentes (rendimento superior-médio) | Países emergentes (rendimento médio-baixo) | Países em desenvolvimento (rendimento baixo) |
|--|--|---|---|
| Andorra | Albânia | Angola | Afeganistão |
| Antígua e Barbuda | Argélia | Bangladeche | Benim |
| Argentina | Arménia | Butão | Burquina Faso |
| Austrália | Azerbaijão | Bolívia, Estado Plurinacional da | Burundi |
| Áustria | Bielorrússia | Cabo Verde | República Centro-Africana |
| Baamas | Belize | Camboja | Chade |
| Barém | Bósnia-Herzegovina | Camarões | Comores |
| Barbados | Botsuana | Congo | Congo, República Democrática do |
| Bélgica | Brasil | Costa do Marfim | Eritreia |
| Brunei Darussalã | Bulgária | Jibuti | Etiópia |
| Canadá | China | Egito | Gâmbia |
| Ilhas do Canal | Colômbia | El Salvador | Guiné |
| Chile | Ilhas Cook | Suazilândia | Guiné-Bissau |
| Croácia | Costa Rica | Geórgia | Haiti |
| Chipre | Cuba | Gana | Coreia, República Popular Democrática da |
| República Checa | Domínica | Honduras | Libéria |
| Dinamarca | República Dominicana | Índia | Madagáscar |
| Estónia | Equador | Indonésia | Maláui |
| Finlândia | Guiné Equatorial | Quênia | Mali |
| França | Fiji | Quiribáti | Moçambique |
| Guiana Francesa | Gabão | Quirguistão | Nepal |
| Polinésia Francesa | Granada | República Democrática Popular do Laos | Níger |
| Alemanha | Guadalupe | Lesoto | Ruanda |
| Grécia | Guatemala | Mauritânia | Senegal |
| Gronelândia | Guiana | Micronésia, Estados Federados da | Serra Leoa |
| Guame | Irão, República Islâmica do | Moldávia, República da | Somália |
| Hong Kong (China) | Iraque | Mongólia | Sudão do Sul |
| Hungria | Jamaica | Marrocos | República Árabe Síria |
| Islândia | Jordânia | Birmânia | Tajiquistão |
| Irlanda | Cazaquistão | Nicarágua | Tanzânia, República Unida da |
| Israel | Líbano | Nigéria | Togo |
| Itália | Líbia | Territórios Palestinos Ocupados | Uganda |
| Japão | Malásia | Paquistão | Iémen |
| Coreia, República da | Maldivas, República das | Papua-Nova Guiné | Zimbabué |
| Koweit | Ilhas Marshall | Filipinas | |
| Letónia | Maurícia | São Tomé e Príncipe | |
| Lístenstaine | México | Ilhas Salomão | |

Tabela A3 (cont.)

| Países desenvolvidos (rendimento elevado) | Países emergentes (rendimento superior-médio) | Países emergentes (rendimento médio-baixo) |
|--|--|---|
| Luxemburgo | Namíbia | Sudão |
| Macau (China) | Nauru | Timor-Leste |
| Malta | Paraguai | Tunísia |
| Martinica | Perú | Ucrânia |
| Mónaco | Roménia | Usbequistão |
| Países Baixos | Federação Russa | Vanuatu |
| Antilhas Holandesas | Santa Lúcia | Vietname |
| Nova Caledónia | São Vicente e Grenadinas | Saara Oriental |
| Nova Zelândia | Samoa | Zâmbia |
| Noruega | Sérvia | |
| Omã | África do Sul | |
| Palau | Suriname | |
| Panamá | Tailândia | |
| Polónia | Antiga República Jugoslava da Macedónia | |
| Portugal | Tonga | |
| Porto Rico | Turquia | |
| Catar | Turquemenistão | |
| Réunion | Tuvalu | |
| São Kitts e Nevis | República Bolivariana da Venezuela | |
| São Marino | | |
| Arábia Saudita | | |
| Seicheles | | |
| Singapura | | |
| Eslováquia | | |
| Eslovénia | | |
| Espanha | | |
| Suécia | | |
| Suiça | | |
| Taiwan (China) | | |
| Trindade e Tobago | | |
| Emirados Árabes Unidos | | |
| Reino Unido | | |
| Estados Unidos da América | | |
| Ilhas Virgens dos Estados Unidos | | |
| Uruguai | | |

Cobertura da base de dados de Salários Globais

Tabela A4 Cobertura da base de dados de Salários Globais, 2017 (percentagem)

| Grupo regional | Cobertura dos países | Cobertura de trabalhadores | Cobertura aproximada da massa salarial total |
|-----------------------|----------------------|----------------------------|--|
| África | 55.6 | 84.6 | 91.3 |
| Américas | 68.8 | 95.9 | 98.4 |
| Estados Árabes | 66.7 | 69.7 | 84.8 |
| Ásia e Pacífico | 66.7 | 98.9 | 99.7 |
| Europa e Ásia Central | 98.0 | 100.0 | 100.0 |
| Mundo | 72.3 | 98.5 | 96.8 |

Nota: A cobertura por país refere-se ao número de países para os quais encontramos dados sobre salários, em percentagem de todos os países da região; a cobertura de trabalhadores refere-se ao número de trabalhadores nos países para os quais existem dados disponíveis em percentagem de todos os trabalhadores na região (em 2017). A cobertura aproximada dos salários totais é estimada com base no pressuposto de que os níveis salariais variam entre os países de acordo com a produtividade do trabalho (isto é, o PIB por pessoa empregada, em 2015), expressa em PPC USD de 2011.

Tabela A5 Cobertura da base de dados de Salários Globais, 2007-17 (percentagem)

| Grupo regional | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|-----------------------|------|------|------|------|-------|-------|------|------|------|------|------|
| África | 62.0 | 62.7 | 64.4 | 78.7 | 88.3 | 85.3 | 86.3 | 83.8 | 83.5 | 82.4 | 62.8 |
| Américas | 97.4 | 97.3 | 97.2 | 97.4 | 97.8 | 97.7 | 97.8 | 97.9 | 98.0 | 98.2 | 97.4 |
| Estados Árabes | 45.2 | 45.1 | 88.0 | 87.8 | 69.2 | 69.3 | 69.1 | 69.4 | 69.7 | 68.9 | 65.6 |
| Ásia e Pacífico | 99.3 | 99.2 | 99.2 | 99.2 | 99.2 | 99.2 | 99.2 | 99.3 | 99.7 | 96.8 | 91.5 |
| Europa e Ásia Central | 98.5 | 98.5 | 99.6 | 99.6 | 100.0 | 100.0 | 99.5 | 99.4 | 99.4 | 99.9 | 98.8 |
| Mundo | 95.0 | 94.9 | 97.0 | 97.6 | 97.4 | 97.2 | 97.1 | 97.1 | 97.2 | 96.4 | 92.2 |

Nota: Ver o texto na Parte I sobre a estimativa da cobertura. Um país é considerado como coberto, somente quando estiver disponível uma observação real, quer seja de uma fonte primária ou secundária. Os países são ponderados com base no número de trabalhadores em termos de produtividade média. Para a metodologia completa, consultar o Anexo I.

Fontes de dados nacionais

| País | Região | Últimos anos | Tipo de dados | Fonte dos dados |
|------------------------|-----------------------|--------------|--|--|
| Albânia | Europa e Ásia Central | 2013 | Inquérito à população ativa | Instituto de Estatística da Albânia (INSTAT) |
| Argentina | Américas | 2015 | Inquérito Permanente aos Agregados Familiares | NSO – últimos dados do repositório da OIT ou do SIALC |
| Arménia | Europa e Ásia Central | 2015 | Inquérito à população ativa | Serviço Nacional de Estatística da República da Arménia INSTAT |
| Austrália | Ásia e Pacífico | 2016 | Dinâmica dos Agregados Familiares, Rendimento e Trabalho na Austrália | Instituto de Estatística de Melbourne, Universidade de Melbourne |
| Áustria | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SILC | Eurostat* |
| Bangladeche | Ásia e Pacífico | 2017 | Inquérito à população ativa | Departamento de Estatística do Bangladeche |
| Bélgica | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SES | Eurostat* |
| Brasil | Américas | 2015 | Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios | NSO – últimos dados do repositório da OIT ou do SIALC |
| Bulgária | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SES | Eurostat* |
| Cabo Verde | África | 2015 | Inquérito sobre o salário mínimo realizado conjuntamente pela OIT e pelo INECV (Instituto Nacional de Estatística de Cabo Verde) | Instituto Nacional de Estatística de Cabo Verde e OIT |
| Canadá | Américas | 2015 | Inquérito à população ativa | NSO – dados do repositório da OIT |
| Chile | Américas | 2013 | Inquérito Nacional ao Emprego | NSO – últimos dados do repositório da OIT ou do SIALC |
| China | Ásia e Pacífico | 2013 | Projeto para o Rendimento dos Agregados Familiares Chineses | Departamento Nacional de Estatística da China |
| Costa Rica | Américas | 2016 | Inquérito Permanente ao Emprego | NSO – últimos dados do repositório da OIT ou do SIALC |
| Croácia | Europa e Ásia Central | 2013 | EU-SILC | Eurostat* |
| Chipre | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SES | Eurostat* |
| República Checa | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SES | Eurostat* |
| Dinamarca | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SILC | Eurostat* |
| Equador | Américas | 2015 | Inquérito Nacional ao Emprego, Desemprego e Subemprego | NSO – últimos dados do repositório da OIT ou do SIALC |
| Egito | África | 2012 | Inquérito por Painel sobre o Mercado de Trabalho no Egito | Fórum de Investigação Económica; Agência Central de Estatística e Mobilidade Social do Egito |

| País | Região | Últimos anos | Tipo de dados | Fonte dos dados |
|-----------------------------|-----------------------|--------------|---|---|
| El Salvador | Américas | 2016 | Inquérito aos Agregados Familiares e Fins Múltiplos | NSO – últimos dados do repositório da OIT ou do SIALC |
| Estónia | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SES | Eurostat* |
| Finlândia | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SES | Eurostat* |
| França | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SES | Eurostat* |
| Gâmbia | África | 2012 | Inquérito à população ativa | Departamento de Estatística da Gâmbia |
| Grécia | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SILC | Eurostat* |
| Hungria | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SES | Eurostat* |
| Islândia | Europa e Ásia Central | 2013 | EU-SILC | Eurostat* |
| Índia | Ásia e Pacífico | 2011–12 | Inquérito ao Emprego e Desemprego, 12.ª fase | NSO – últimos dados do repositório da OIT |
| Indonésia | Ásia e Pacífico | 2016 | Inquérito sobre a população ativa (SAKERNAS) | Gabinete Central de Estatística, Governo da Indonésia |
| Irlanda | Europa e Ásia Central | 2013 | EU-SILC | Eurostat* |
| Itália | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SES | Eurostat* |
| Jordânia | Estados Árabes | 2014 | Inquérito à população ativa | NSO – últimos dados do repositório da OIT ou do SIALC |
| Coreia, República da | Ásia e Pacífico | 2016 | Estudo de Painel sobre Trabalho e Rendimento na Coreia | Instituto do Trabalho da Coreia |
| Letónia | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SES | Eurostat* |
| Lituânia | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SES | Eurostat* |
| Luxemburgo | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SES | Eurostat* |
| Madagáscar | África | 2012 | Inquérito nacional ao emprego e ao setor informal | Instituto Nacional de Estatística, Ministério da Economia de Madagáscar |
| Maláui | África | 2012 | Inquérito à população ativa | Gabinete Nacional de Estatística do Maláui; Ministério do Trabalho |
| Malta | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SES | Eurostat* |
| México | Américas | 2016 | Inquérito Nacional sobre a Atividade Profissional e o Emprego | Instituto Nacional de Estatística e Geografia do México (INEGI) |
| Mongólia | Ásia e Pacífico | 2016 | Inquérito à população ativa | Gabinete Nacional de Estatística da Mongólia |
| Namíbia | África | 2012 | Inquérito à população ativa | Agência de Estatística da Namíbia |
| Nepal | Ásia e Pacífico | 2008 | Inquérito à população ativa | Departamento Central de Estatística |
| Países Baixos | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SES | Eurostat* |
| Noruega | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SES | Eurostat* |
| Paquistão | Ásia e Pacífico | 2015 | Inquérito à população ativa | Departamento de Estatística do Paquistão |
| Panamá | Américas | 2016 | Inquérito ao Mercado de Trabalho | NSO – últimos dados do repositório da OIT ou do SIALC |

| País | Região | Últimos anos | Tipo de dados | Fonte dos dados |
|-------------------------------------|-----------------------|--------------|--|---|
| Paraguai | Américas | 2016 | Inquérito Permanente aos Agregados Familiares | NSO – últimos dados do repositório da OIT ou do SIALC |
| Peru | Américas | 2016 | Inquérito Permanente ao Emprego | NSO – últimos dados do repositório da OIT ou do SIALC |
| Filipinas | Ásia e Pacífico | 2016 | Inquérito à população ativa | Autoridade de Estatística das Filipinas |
| Polónia | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SES | Eurostat* |
| Portugal | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SES | Eurostat* |
| Roménia | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SES | Eurostat* |
| Federação Russa | Europa e Ásia Central | 2015 | Inquérito sobre Rendimento e Participação em Programas Sociais | Agência de Estatística Russa (ROSTATS) |
| Serra Leoa | África | 2014 | Inquérito à população ativa | Governo da Serra Leoa |
| Eslováquia | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SES | Eurostat* |
| Eslovénia | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SES | Eurostat* |
| África do Sul | África | 2015 | Inquérito à população ativa | Serviço de Estatística da África do Sul |
| Espanha | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SES | Eurostat* |
| Sri Lanca | Ásia e Pacífico | 2013 | Inquérito à população ativa | Departamento de Estatística e Censos, Sri Lanca |
| Suécia | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SES | Eurostat* |
| Suíça | Europa e Ásia Central | 2016 | Inquérito por Painel aos Agregados Familiares Suíços | Serviço Federal de Estatística da Suíça |
| Tanzânia, República Unida da | África | 2014 | Inquérito integrado à população ativa | Departamento Nacional de Estatística |
| Tailândia | Ásia e Pacífico | 2015 | Inquérito à população ativa | Gabinete Nacional de Estatística da Tailândia (NSO) – Governo da Tailândia |
| Tunísia | África | 2014 | Inquérito por Painel sobre o Mercado de Trabalho na Tunísia | Fórum de Investigação Económica; Instituto Nacional de Estatística da Tunísia |
| Turquia | Europa e Ásia Central | 2015 | Inquérito à população ativada Turquia | Instituto de Estatística da Turquia |
| Ucrânia | Europa e Ásia Central | 2012 | Inquérito à população ativa | Gabinete Nacional de Estatística da Ucrânia |
| Reino Unido | Europa e Ásia Central | 2014 | EU-SES | Eurostat* |
| Estados Unidos | Américas | 2016 | Inquérito à População Atual | Instituto de Estatísticas do Trabalho |
| Uruguai | Américas | 2016 | Inquérito Permanente aos Agregados Familiares | NSO – últimos dados do repositório da OIT ou do SIALC |
| Vietname | Ásia e Pacífico | 2016 | Inquérito ao trabalho e emprego | Gabinete Geral de Estatística do Vietname; Ministério do Planeamento e Investimento do Vietname |

Nota: EU-SES = Inquérito sobre a Estrutura dos Ganhos na União Europeia; EU-SILC = Estatísticas do rendimento e das condições de vida na União Europeia; INSTAT = Instituti i Statistikave Albania; NSO = Instituto Nacional de Estatística; SIALC = Sistema de información y análisis Laboral de América Latina y el Caribe.

* Parte deste relatório é baseada em dados do Eurostat. Agradecemos ao Eurostat por nos fornecer dados do Inquérito Europeu sobre a Estrutura dos Salários (SES) ao abrigo do contrato número RPP 252/2015-SES-ILO e dados do EU-SILC ao abrigo do contrato número 52/2013-EU-SILC. A responsabilidade por todas as conclusões retiradas destes dados recai inteiramente sobre os autores.

Decomposição da diferença salarial entre homens e mulheres

A Parte II do presente relatório aplica o método proposto por Fortin, Lemieux e Firpo (2011) para identificar, medir e decompor as partes explicadas e não explicadas da diferença salarial entre homens e mulheres. A decomposição atribui uma ponderação a cada uma das variáveis que são consideradas como determinantes da diferença salarial entre homens e mulheres e consiste em três etapas. A primeira etapa serve para estimar uma distribuição salarial contrafactual das mulheres – isto é, a distribuição salarial que caracterizaria as mulheres se estas recebessem o mesmo retorno que os homens das suas características no mercado de trabalho. A segunda etapa consiste em usar a distribuição salarial contrafactual para separar as partes explicadas e não explicadas da diferença salarial entre homens e mulheres em cada quantil da distribuição salarial (no nosso caso, a distribuição salarial por hora). A terceira e última etapa consiste em aplicar a regressão quantílica incondicional para estimar a ponderação associada a cada variável que contribui para determinar a diferença salarial entre homens e mulheres.

Seguidamente, visa-se proporcionar uma compreensão heurística da regressão quantílica incondicional de forma progressiva relativamente à diferença salarial entre homens e mulheres. Pode ser particularmente útil para os profissionais que não se tenham deparado anteriormente com a regressão quantílica incondicional. Não deve, contudo, ser visto como uma expressão plena para as pessoas que procuram uma compreensão mais detalhada das propriedades e relativa utilidade do procedimento. Para este fim, recomendamos que o leitor consulte o documento de 2011 de Fortin e colegas e as referências no mesmo.

Passo 1: Identificar a distribuição salarial contrafactual

A distribuição salarial contrafactual das mulheres é a estrutura salarial que se verificaria, para o conjunto das mulheres, se as mesmas tivessem recebido o mesmo retorno que os homens em relação às suas dotações e atributos no mercado de trabalho. Fortin, Lemieux e Firpo (2011) propõem o uso de um «fator de ponderação» para obter essa distribuição contrafactual. Intuitivamente, o fator de ponderação atribui ponderações mais elevadas às mulheres cujas dotações e atributos as tornam mais semelhantes aos homens no mercado de trabalho, enquanto é atribuída uma ponderação mais baixa às mulheres cujas características as tornam menos semelhantes aos trabalhadores por conta de outrem.

Para cada trabalhador por conta de outrem i na amostra observamos um conjunto de indicadores (X) que descreve as características de homens ($T_i = 1$) e mulheres ($T_i = 0$) no mercado de trabalho; por exemplo, X pode incluir a idade, educação, acordos contratuais, etc. A informação pode ser usada para estimar a probabilidade de ter um conjunto particular de atributos, em que um trabalhador por conta de outrem é um homem, isto é, $P(X|T=1)$

ou uma mulher, isto é, $P(X|T=0)$. É possível mostrar que $P(X|T=j)=P(T=j|X)/P(T=j)$, para $j=0,1$, em que $P(T=j)=P(j)$ indica simplesmente a probabilidade de ser um homem ($j=1$) ou uma mulher ($j=0$) na população. Com base nisto, o fator de ponderação (ω) específico do indivíduo pode ser construído da seguinte forma:

$$\omega_i = \frac{P(T_i=1|X)}{P(T_i=0|X)} \cdot \frac{P(0)}{P(1)} \quad (1)$$

Os termos $P(T_i=1|X)$ e $P(T_i=0|X)$ na expressão (1) podem ser considerados índices de propensão e podem ser estimados usando uma especificação probit ou logit. A estimativa de qualquer uma destas especificações produz coeficientes para cada uma das variáveis em X . Estes coeficientes podem ser usados para projetar as probabilidades condicionais para cada trabalhador por conta de outrem e cada trabalhadora por conta de outrem na amostra. Assim, uma estimativa de $P(T_i=1|X)$ projeta a probabilidade condicional de ser um homem para cada trabalhador por conta de outrem (isto é, tanto para homens como mulheres). Quando o valor estimado de $P(T_i=1|X)$ é alto para uma mulher isto significa que os atributos no mercado de trabalho a tornam muito semelhante aos trabalhadores por conta de outrem na população. Também significa que o fator de ponderação construído usando a expressão (1) será alto.

Após a construção do fator de ponderação, este pode ser usado para «reponderar» os salários observados para trabalhadoras por conta de outrem; estes valores reponderados – em que é atribuída uma ponderação mais elevada aos salários de mulheres que são semelhantes aos dos homens e uma ponderação mais baixa aos salários de mulheres menos semelhantes aos dos homens – servem para construir uma distribuição empírica que emula a estrutura salarial de mulheres se tivessem recebido o mesmo retorno que os homens. Esta é a distribuição contrafactual. Assim, se a função de densidade cumulativa para trabalhadoras por conta de outrem (f) na população pode ser expressa como $F_f(y) = \sum_{i \in n(f)} w_i \cdot I\{Y_i \leq y\}$, em que Y_i denota o salário de uma mulher $i \in n(f)$ na amostra de mulheres $n(f)$, e w_i corresponde ao ponderador (frequência) da população, então a distribuição salarial contrafactual para as mulheres pode ser igualmente expressa como $F_c(y) = \sum_{i \in n(f)} (\omega_i \cdot w_i) \cdot I\{Y_i \leq y\}$. Isto mostra como o fator de reponderação entra na estimativa do contrafactual para trabalhadoras por conta de outrem. De igual modo, podemos estimar a função de distribuição cumulativa em salários para homens, nomeadamente, $F_m(y) = \sum_{i \in n(m)} w_i \cdot I\{Y_i \leq y\}$.

Na prática, após a estimativa do fator de reponderação, podem ser usados pacotes de software padrão para desenhar estatísticas de distribuição – por exemplo, quantis – diretamente através da simples aplicação dos ponderadores apropriados aos salários de homens (w_i , $i \in n(m)$), mulheres (w_i , $i \in n(f)$) e ao contrafactual ($(\omega_i \cdot w_i)$, $i \in n(f)$), respetivamente. É mais importante assegurar que os índices de propensão correspondentes são bem aproximados ao incluir o máximo de informação possível (indicadores em X e vários termos de interação entre eles). Isto deve garantir que o contrafactual às mulheres é bem capturado pelo fator de reponderação.

Em resumo, após a construção do fator de reponderação é possível desenhar quantis a partir de cada uma das três distribuições salariais empíricas, nomeadamente, a partir da dos homens (q_v^m), das mulheres (q_v^f) e da distribuição salarial contrafactual das mulheres (q_v^c). O sufixo “ v ” indica cada um dos nove quantis (valores limite dos decis) de uma distribuição salarial, isto é, $v = \{1, 2, 3, \dots, 8, 9\}$. Por exemplo, para $v=5$ os valores dos quantis q_5^m , q_5^f e q_5^c indicam a mediana nas distribuições salariais dos homens, mulheres e contrafactual às mulheres, respetivamente.

Passo 2: utilizar a distribuição salarial contrafactual para identificar as partes explicadas e não explicadas da diferença salarial entre homens e mulheres

Seja y_i^g o logaritmo natural dos salários observados para o grupo g na população (isto é, salários horários), em que $g=m, f, c$ seguindo a notação descrita na etapa anterior. Ao desenhar quantis a partir de cada uma das três distribuições da transformação logarítmica natural, a diferença salarial entre homens e mulheres no quantil v th (Δ^v) pode ser expressa como se segue:

$$\Delta^v = q_v^m - q_v^f \quad (2)$$

Basicamente, a expressão (2) mostra a distância entre dois quantis que foram desenhados a partir de duas distribuições salariais dos (logaritmos naturais dos) salários: a dos homens (q_v^m) e a das mulheres (q_v^f). Podemos também desenhar o quantil v th a partir da distribuição contrafactual, isto é, q_v^c : isto representaria o salário horário no quantil que as mulheres teriam auferido se fossem pagas da mesma forma que os homens por dotações e atributos semelhantes. Usando este quantil contrafactual, é possível construir o seguinte:

$$\Delta^v = \underbrace{q_v^m - q_v^c}_{\substack{\text{EXPLAINED} \\ \text{PART} \\ = \text{COMPOSITION} \\ \text{EFFECT}}} + \underbrace{q_v^c - q_v^f}_{\substack{\text{UNEXPLAINED} \\ \text{PART} \\ = \text{STRUCTURAL} \\ \text{EFFECT}}} = \Delta_X^v + \Delta_U^v \quad (3)$$

Visto que o contrafactual emula o que as mulheres deveriam receber por compartilharem as mesmas dotações e atributos dos homens, a distância entre o que os homens e as mulheres deveriam receber se tivessem as mesmas dotações e atributos que os homens é explicada pelas diferenças nas dotações e características do mercado de trabalho. É por este motivo que Δ_X^v é referida como a parte «explicada» da diferença salarial entre homens e mulheres, também conhecida como a diferença salarial entre homens e mulheres resultante de «efeitos de composição». Por outro lado, a distância entre o que as mulheres deveriam receber (pelas suas dotações e atributos e conforme emulado pelo contrafactual) e o que realmente recebem (por essas dotações e atributos) não pode ser explicada: essa é a parte Δ_U^v que permanece «inexplicada», isto é, a parte que se deve a uma diferença entre as estruturas salariais dos homens e das mulheres quando controlamos as diferenças nas características do mercado de trabalho. Visto que a parte inexplicada se deve a diferenças nas estruturas salariais, Δ_U^v é também designado por «efeito estrutural».

Em termos práticos, a decomposição da diferença salarial entre homens e mulheres conforme expressa em (3) exige, primeiro, a transformação de salários na amostra em escalas logarítmicas; segundo, a construção do fator de reponderação conforme descrito em (1); terceiro, a aplicação adequada de ponderações – permitindo que o fator de reponderação em salários de mulheres desenhe a distribuição salarial (logarítmica) para homens, mulheres e o contrafactual; quarto, desenhar os quantis de interesse; e quinto e, por último, aplicando a distância simples conforme expressa em (3) para estimar a diferença salarial entre homens e mulheres e a sua decomposição em cada quantil selecionado da distribuição salarial.

Passo 3: utilizar a regressão quantílica incondicional para decompor a diferença salarial entre homens e mulheres

Estimar a diferença salarial entre homens e mulheres é um passo importante, porque oferece uma medida de diferenciais de remuneração entre mulheres e homens. Porém, a estimativa pode ainda ser analisada para identificar como as dotações de cada indivíduo, as características do seu emprego e atributos do local de trabalho – em suma, as características do mercado de trabalho – contribuem para a formação da diferença salarial entre homens e mulheres. Começamos com o pressuposto de que todos estes atributos do mercado de trabalho, incluídos no conjunto de indicadores X , estão subjacentes ao processo de determinação dos salários no mercado de trabalho. Isto é, indicadores como a idade e a educação, mas também as horas de trabalho, condições contratuais, categorias profissionais, região geográfica do local de trabalho e o setor de atividade, todos contribuem para explicar o salário que os indivíduos auferem num determinado país. Na sua essência, o método de decomposição proposto (regressão quantílica incondicional) estima coeficientes para cada uma das covariáveis no conjunto X . Cada um destes coeficientes atua como um fator de ponderação para estimar a proporção da diferença salarial entre homens e mulheres atribuível a cada covariável em X . O remanescente da diferença salarial entre homens e mulheres que não pode ser atribuído às covariáveis é o que chamamos de parte inexplicada da diferença salarial entre homens e mulheres.

O método da «regressão quantílica incondicional» estima os coeficientes para cada covariável em X na distribuição salarial – isto é, em cada quantil – enquanto preserva a propriedade de medir os efeitos incondicionais das covariáveis (por exemplo, uma mudança na educação) na população (Koenker e Bassett, 1978).¹ O método da regressão quantílica incondicional estima os efeitos parciais que as covariáveis em X têm na transformação do quantil e não no quantil em si; a transformação inflige uma pequena mudança no quantil, refletindo a influência que cada indivíduo (salário) tem sobre a localização do quantil. A adição desta pequena alteração (ou «influência») ao quantil origina uma variável aleatória - dependente individual - que pode ser entendida como uma aproximação linear do quantil. A transformação do quantil é designada por «Função de Influência Recentrada» ou, abreviadamente, RIF. É possível mostrar que o quantil transformado apresenta a estrutura seguinte:

$$RIF_i = q_v^g + IF_i, \quad i \in n(g) \quad \text{where} \quad IF_i = \frac{v - I\{Y_i \leq q_v^g\}}{f_Y(q_v^g)} \quad (4)$$

Na expressão (4), $I\{Y_i \leq q_v^g\}$ é uma função de identificação que é igual a 1 para valores salariais inferiores ou no quantil, e 0 para outros valores. O termo $f_Y(q_v^g)$ corresponde

1. O relatório mostra que a diferença salarial entre homens e mulheres varia significativamente nos quantis, consequentemente a regressão à média não seria uma ferramenta apropriada para identificar a ponderação que cada covariável tem na diferença salarial entre homens e mulheres. Uma alternativa seria usar a regressão quantílica condicional clássica (Koenker e Bassett, 1978); mas este método estima coeficientes que medem efeitos condicionais (condicionais a um subgrupo de covariáveis) e, por conseguinte, os coeficientes não medem efeitos parciais incondicionais. Em vez disso, a regressão quantílica condicional produz coeficientes que são condicionais e variam em relação a subconjuntos específicos de covariáveis no conjunto condicional: isto pode ser visto se tomarmos os efeitos parciais da forma funcional de uma especificação quantílica condicional. Pelo contrário, os coeficientes de retorno da regressão quantílica incondicional que são, de facto, efeitos parciais, isto é, coeficientes que medem o impacto de uma covariável na estrutura salarial na população e não relativamente (condicional a) ao subgrupo dado por outras covariáveis no conjunto condicional. Para uma descrição mais pormenorizada, ver Fortin, Lemieux e Firpo, 2011.

ao valor da função de densidade de probabilidade naquele quantil. Após a construção da variável RIF, esta é uma variável aleatória específica do quantil que reflete mudanças ao quantil (qualquer quantil) como resultado de mudanças na distribuição subjacente que, finalmente, depende das covariáveis em X . Assim, a aplicação da análise de regressão para explicar a covariável em (4) – isto é, a regressão RIF – proporciona uma ferramenta para estimar os efeitos parciais de cada covariável em X no quantil (ou sua transformação). Fortin, Lemieux e Firpo (2011) mostram que a estimativa dos efeitos parciais de cada uma das variáveis k em X , nomeadamente, $\hat{\beta}_k$, pode ser obtida usando modelos de mínimos quadrados ordinários de RIF_i em X , isto é, para, $RIF_{i \in g}^v = \sum_k x_{k,g} \beta_k^g + e_{i \in g}$ for $g=m, f, c$. Após a estimativa destes efeitos parciais, estes podem ser usados para projetar os quantis para homens, mulheres e o contrafactual conforme expresso em (3), aplicando-se o seguinte:

$$\begin{aligned} \Delta^v &= \Delta_X^v + \Delta_U^v \\ &= \bar{X}_m \hat{\beta}^{m,v} - \bar{X}_f \hat{\beta}^{c,v} + \bar{X}_f \hat{\beta}^{c,v} - \bar{X}_f \hat{\beta}^{f,v} \\ &= \underbrace{(\bar{X}_m \hat{\beta}^{m,v} - \bar{X}_f \hat{\beta}^{c,v})}_{\Delta_X^v} + \underbrace{\bar{X}_f (\hat{\beta}^{c,v} - \hat{\beta}^{f,v})}_{\Delta_U^v} \end{aligned} \quad (5)$$

Na expressão (5), o termo \bar{X}_g , em que $g=m, f, c$, explica o valor médio das covariáveis para cada uma das populações (mulheres e homens, em que $g=c$ implica o valor médio das covariáveis para mulheres). A expressão (5) mostra a decomposição da diferença salarial entre homens e mulheres em relação às covariáveis em cada quantil da distribuição salarial. O efeito de composição (Δ_X^v) apresenta-se claramente como a diferença nas covariáveis – considerando que os coeficientes $\hat{\beta}^{m,v}$ e $\hat{\beta}^{c,v}$ serão muito próximos em valor (por construção). Por isso, esta é a contribuição para a diferença salarial entre homens e mulheres devida a diferenças nas covariáveis entre indivíduos. Por outro lado, o efeito estrutural (Δ_U^v) é a contribuição para a diferença salarial entre homens e mulheres devida a diferenças no retorno (isto é, a diferença entre $\hat{\beta}^{f,v}$ e $\hat{\beta}^{c,v}$) nesse quantil e para uma determinada quantidade (valor médio) das covariáveis entre mulheres na população. Esta diferença nos retornos descreve a diferença na estrutura dos salários entre mulheres e homens que não pode ser explicada pelas suas covariáveis e, por conseguinte, é a parte inexplicada da diferença salarial entre homens e mulheres.

Nível de educação de homens e mulheres trabalhadores por conta de outrem por localização e classificação na distribuição salarial por hora

A «classificação a nível de educação» é um valor específico de cada país que atribui a cada indivíduo uma classificação para indicar as suas realizações quanto ao nível de educação num dado país. No que respeita aos 64 países para os quais temos dados, os indivíduos declararam as suas realizações a nível da educação como um resultado por categorias. Regra geral, haverá cinco categorias: «sem educação formal», «inferior ou igual ao ensino primário», «educação secundária sem diploma», «educação secundária completa, incluindo os indivíduos com alguma formação profissional» ou «estudos universitários». A «classificação a nível de educação» atribui simplesmente a cada indivíduo um valor relacionado com estas categorias e aumenta exponencialmente no caso de realizações em níveis de educação mais elevados. Assim, é atribuído aos indivíduos da primeira, e mais baixa, categoria (sem educação formal) o valor de 1; na segunda categoria, é-lhes atribuído o valor de 4; e nas três categorias seguintes, são-lhes atribuídos os valores de 9, 16 e 25, respetivamente. Este aumento exponencial visa apenas emular os valores relativos que teriam sido atribuídos se tivéssemos dados sobre o número de anos despendidos na educação para realizar um determinado nível de educação. A atribuição exponencial ajuda a evitar assumir que o salto entre uma categoria de educação e a seguinte implica um esforço constante e regular (que é o que o número da categoria faz por si só). O valor atribuído é a classificação que um indivíduo obtém para quantificar o seu nível de educação em relação aos outros trabalhadores por conta de outrem num dado país.

Após a atribuição do valor de classificação a cada indivíduo, classificamos todos os trabalhadores por conta de outrem de acordo com os seus salários por hora. Em seguida, em cada decil dessa classificação, tomamos a média ponderada da «classificação a nível de educação» usando as ponderações em frequência na amostra. Cada um dos gráficos abaixo mostra a apresentação da classificação em comparação com os decis da distribuição salarial por hora. Para reforçar o poder ilustrativo dos exemplos, os gráficos são desenhados isolando os indivíduos nos centis superior e inferior da distribuição salarial por hora, para permitir uma melhor compreensão dos níveis de educação dos indivíduos com salários extremos na população. Os gráficos infra representam os 64 países incluídos nos nossos conjuntos de dados, conforme descrito no Anexo V.

Figura A3 Nível de educação de homens e mulheres trabalhadores por conta de outrem por localização e classificação na distribuição salarial por hora (classificação a nível de educação)

Países de rendimento elevado

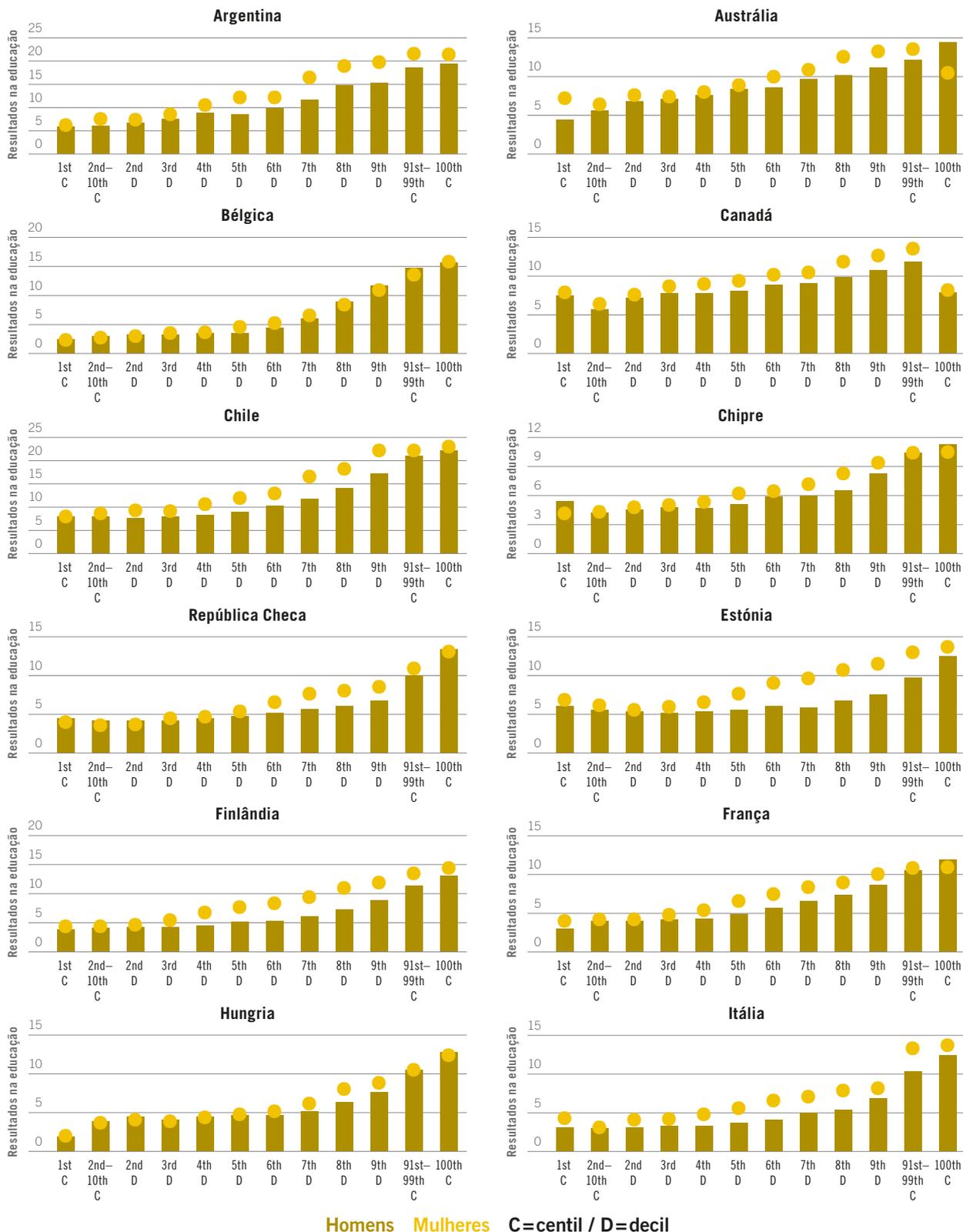
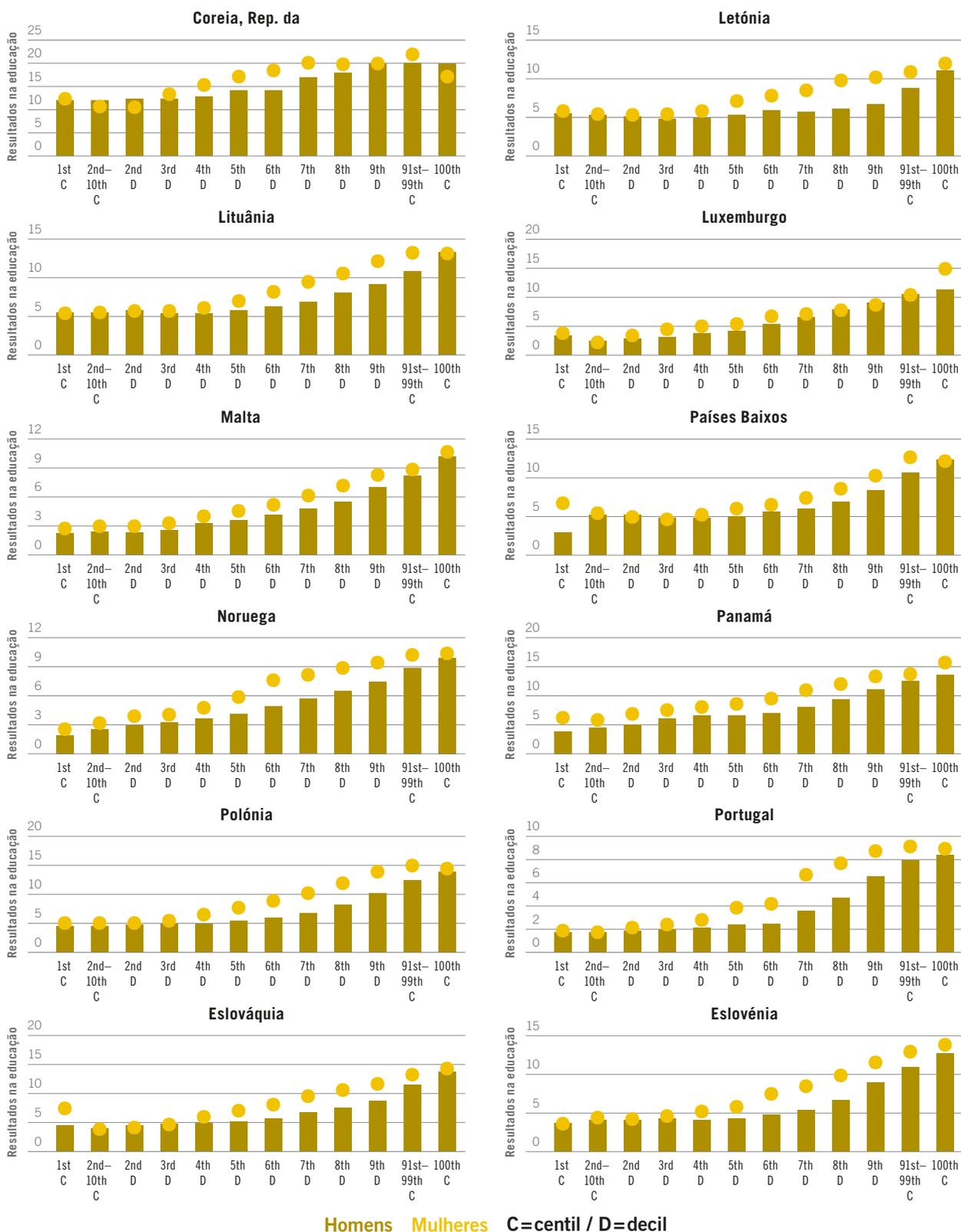


Figura A3 (cont.)

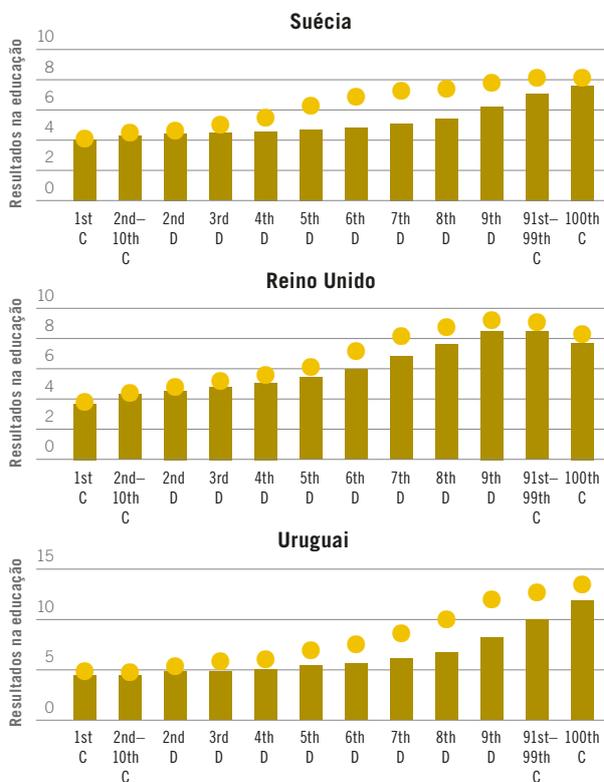
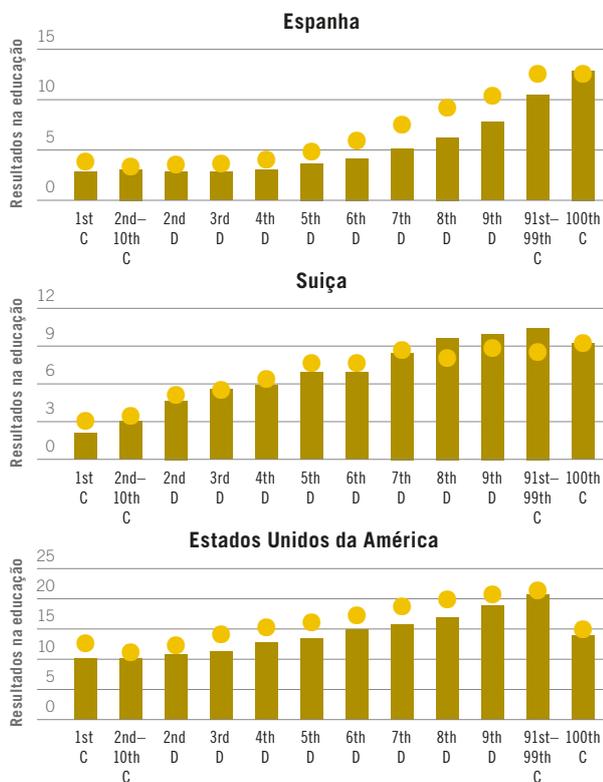
Países de elevado rendimento (cont.)



Homens Mulheres C=centil / D=decil

Figura A3 (cont.)

Países de rendimento elevado (cont.)



Países de rendimento superior médio Homens Mulheres C=centil / D=decil

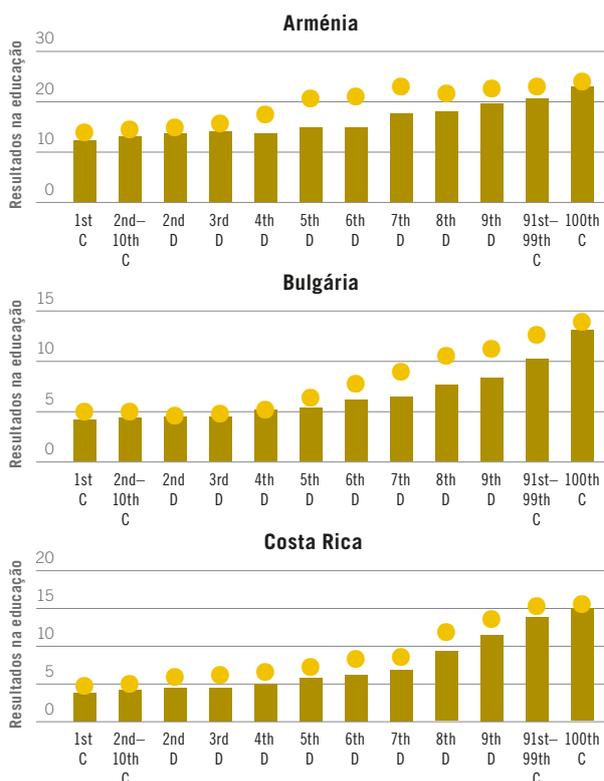
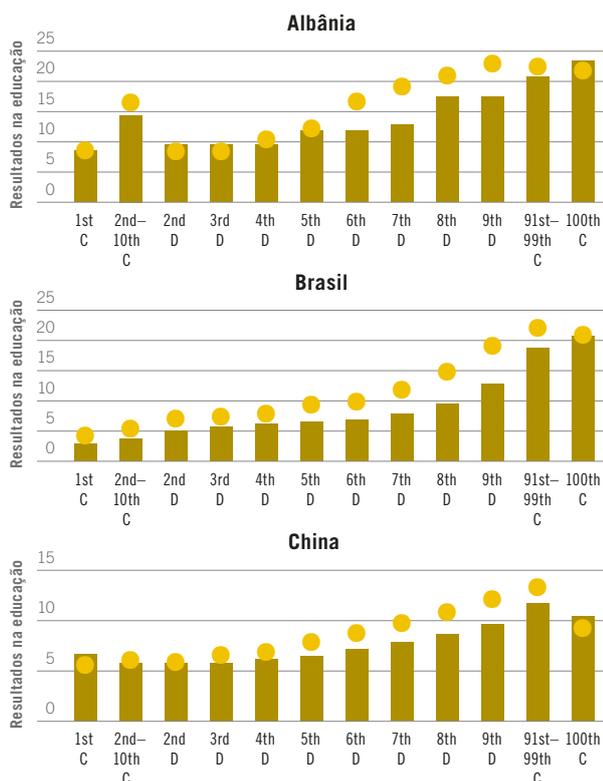


Figura A3 (cont.)

Países de rendimento superior médio (cont.)

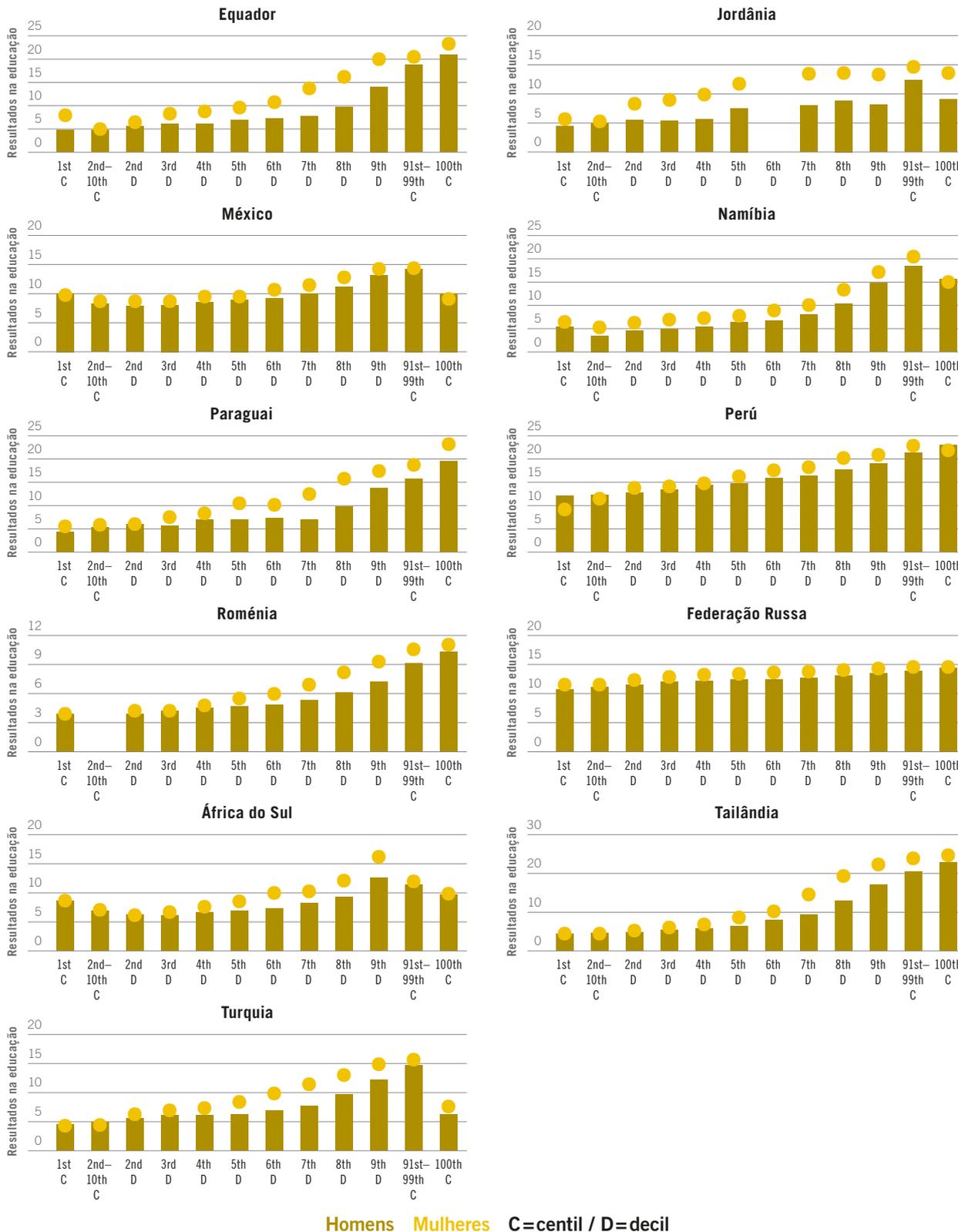


Figura A3 (cont.)

Países de médio e baixo rendimento

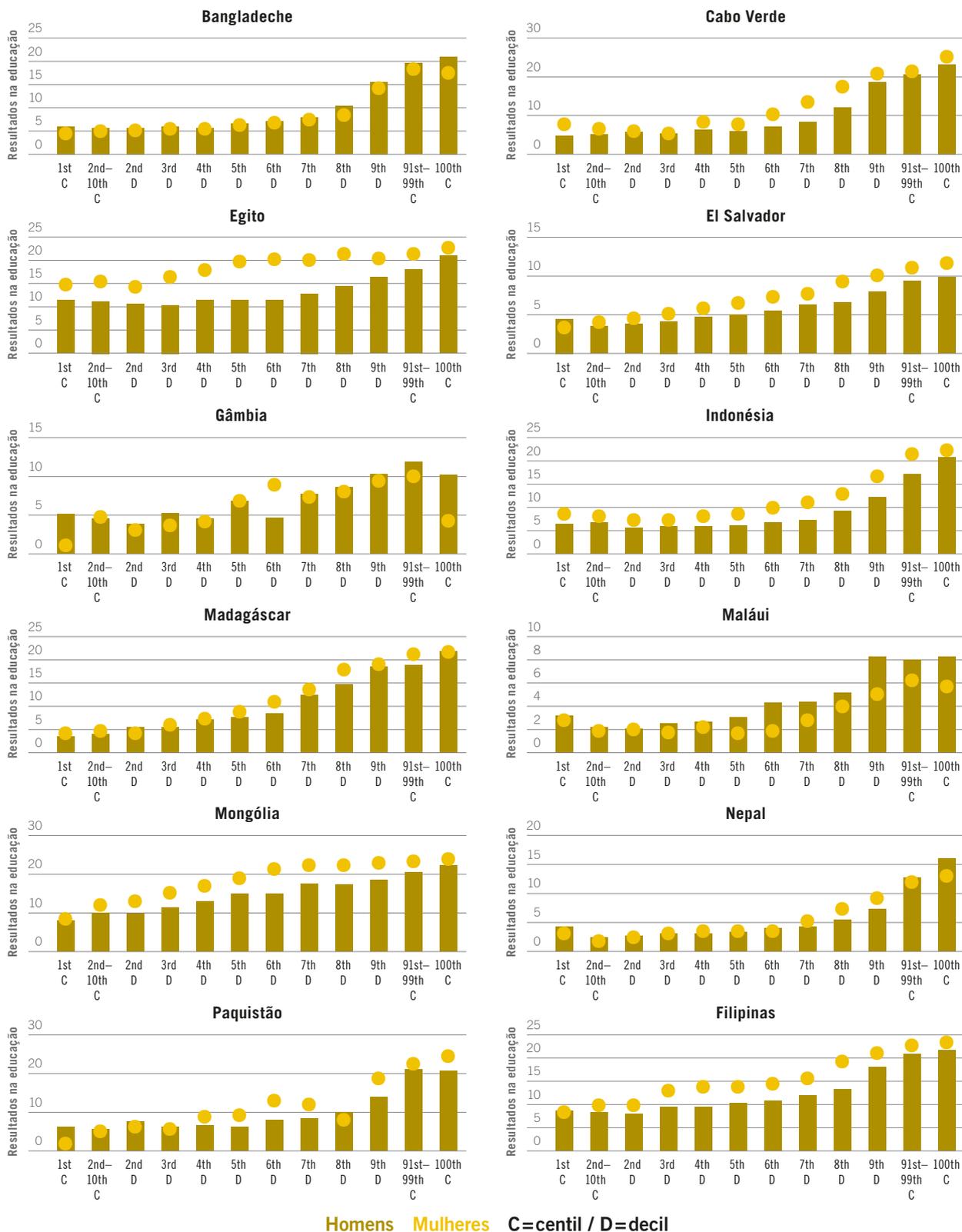
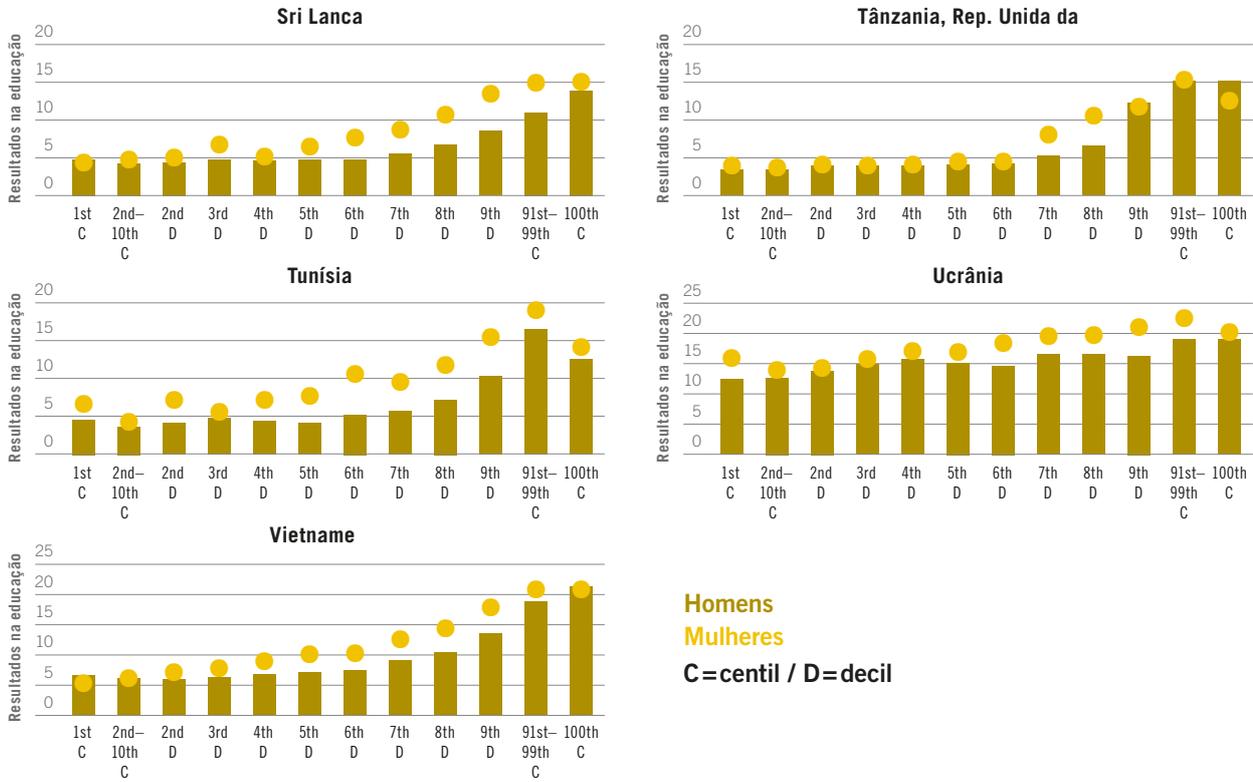


Figura A3 (cont.)

Países de rendimento médio e baixo (cont.)



Fonte: estimativas da OIT utilizando as bases de dados descritas no Anexo V.

- Adams, A.; Berg, J. 2017. *When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers* (6 de outubro). Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3048711 [11 de outubro de 2018].
- Ahn, J. 2010. *Responses to draft ILO report “Estimation of global wage trends: Methodological issues”*, mimeo (Seul, Instituto do Trabalho da Coreia).
- Beneito, P.; Boscá, J.E.; Ferri, J.; García, M. 2018. *Women across subfields in economics: Relative performance and beliefs*, FEDEA Working Paper No. 2018-06.
- BIT (Bureau Internacional do Trabalho). 1966. *Resolution concerning statistics of labour cost*, adotada pela 11.ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho (Genebra).
- Blau, F.D.; Kahn, L.M. 2003. “Understanding international differences in the gender pay gap”, in *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, Issue 1 (Chicago, IL, University of Chicago Press), pp. 106–144.
- Bohnet, I. 2016. *What works: Gender equality by design* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Brynin, M.; Perales, F. 2016. “Gender wage inequality: The de-gendering of the occupational structure”, in *European Sociological Review*, Vol. 32, Issue 1, 1 de fevereiro, pp. 162–174.
- Catalyst. 2012. *Increasing gender diversity on boards: Current index of formal approaches*, abril (Nova Iorque, NY).
- Chi, W.; Li, B. 2008. “Glass ceiling or sticky floor? Examining the gender earnings differential across the earnings distribution in urban China, 1987–2004”, in *Journal of Comparative Economics*, Vol. 36, Issue 2 (Elsevier), pp. 243–263.
- Curtis, M.; Schmid, C.; Struber, M. 2012. *Gender diversity and corporate performance*, Research Institute – Thought leadership from Credit Suisse Research and the world’s foremost experts, agosto (Zurique, Credit Suisse).
- England, P.; Kilbourne, B.S.; Farkas, G.; Beron, K.; Weir, D. 1994. “Returns to skill, compensating differentials, and gender bias: Effects of occupational characteristics on the wages of white women and men”, in *American Journal of Sociology*, Vol. 100, N.º 3, novembro, pp. 689–719.
- Eurofound. 2010. *Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions* (Dublin).
- Fagan, C.; Norman, H.; Smith, M.; González Menéndez, M.C. 2014. *In search of good quality part-time employment*, Conditions of Work and Employment Series No. 43, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (Genebra, OIT).

- Fortin, N.; Lemieux, T.; Firpo, S. 2011. “Decomposition methods in economics”, in O. Ashenfelter e D. Card (eds): *Handbook of Labor Economics* (Amesterdão, Elsevier), pp. 1–102.
- G20. 2018. *Joint Declaration*, G20 Education and Employment Ministerial Meeting, 6 de setembro, Mendoza, Argentina.
- Grimshaw, D.; Rubery, J. 2002. *The adjusted gender pay gap: A critical appraisal of standard decomposition techniques*, Report for the Equal Opportunities Unit in the European Commission, European Work and Employment Research Centre (EWERC), Manchester School of Management, Reino Unido, março.
- . 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Conditions of Work and Employment Series No. 57, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (Genebra, OIT).
- Hedija, V.; Musil, P. 2011. “Gender pay gap – Application in the specific enterprise”, in *Review of Economic Perspectives*, Vol. 11, Issue 4, pp. 223–236.
- Hepple, B. 2007. “Equality and empowerment for decent work”, in J.-M. Servais, P. Bollé, M. Lansky e C. Smith (eds): *Working for better times: Rethinking work for the 21st century* (Genebra, OIT), pp. 225–238.
- . 1973. *Resolution concerning an integrated system of wages statistics*, adotada pela 12.^a Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho (Genebra).
- . 1993. *Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE)*, adotada pela 15.^a Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho (Genebra).
- . 1998. *Resolution concerning the measurement of employment-related income*, adotada pela 16.^a Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho (Genebra).
- . 2008. *World of Work Report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization* (Genebra).
- . 2010a. *Relatório Global sobre os Salários 2010/11: Políticas salariais em tempo de crise* (Genebra).
- . 2010b. *Trends Econometric Models: A review of the methodology*, 19 de janeiro, Employment Trends Unit (Genebra).
- . 2012. *Relatório Global sobre os Salários 2012/13: Salários e crescimento equitativo* (Genebra).
- . 2014. *Relatório Global sobre os Salários 2014/15: Salários e desigualdade de rendimentos* (Genebra).
- . 2015. *Women in business and management: Gaining momentum – Global report* (Genebra).
- . 2016a. *Relatório Global sobre os Salários 2016/17: Desigualdade salarial no local de trabalho* (Genebra).
- . 2016b. *World Employment and Social Outlook: Trends for Youth* (Genebra).
- . 2017. *World Employment and Social Outlook: Trends for Women* (Genebra).
- . 2018a. *World Employment and Social Outlook: Trends* (Genebra).

- . 2018b: *India Wage Report: Wage policies for decent work and inclusive growth* (Nova Deli).
- . 2018c: *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, terceira edição (Genebra).
- . 2018d: *Care work and care jobs for the future of decent work* (Genebra).
- . 2018e: Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho, Relatório V(1), Conferência Internacional do Trabalho, 107.^a Sessão, Genebra, 2018 (Genebra).
- FMI (Fundo Monetário Internacional). 2017. *World Economic Outlook: Seeking sustainable growth: Short-term recovery, long-term challenges*, outubro (Washington, DC).
- . 2018. *World Economic Outlook: Cyclical upswing, structural change*, abril (Washington, DC).
- Jeong, Y.; Gastwirth, J.L. 2010. *Comments on the draft ILO report “Estimation of global wage trends: Methodological issues”*, mimeo (Montreal e Washington, DC, HEC Montreal e George Washington University).
- Jurajda, S.; Terrell, K. 2003. “Job growth in early transition: Comparing two paths”, in *Economics of Transition*, Vol. 11, Issue 2, pp. 291–320.
- Karlsson, S. 2017. *Report on ILO methodology for the Global Wage Report*, Universidade de Örebro, não publicado.
- Koenker, R.; Bassett Jr., G. 1978. “Regression Quantiles”, in *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, Vol. 46, No. 1, janeiro, pp. 33–50.
- Lips, H.M. 2012. “The gender pay gap: Challenging the rationalizations. Perceived equity, discrimination, and the limits of human capital models”, in *Sex Roles: A Journal of Research*, Vol. 68 (3–4), fevereiro (Springer Verlag), pp. 169–185.
- Lundberg, S.; Rose, E. 2000. “Parenthood and the earnings of married men and women”, in *Labour Economics*, Vol. 7, Issue 6, novembro (Amesterdão, Elsevier), pp. 689–710.
- Machado, J.A.F.; Mata, J. 2005. “Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression”, in *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 20, No. 4, março, pp. 445–465.
- McKinsey & Company. 2017. *Women in the Workplace 2017*, disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2017> [11 de outubro de 2018].
- Mehran, F. 2010. *Estimation of global wage trends: Methodological issues*, mimeo (Genebra, OIT).
- Meurs, D.; Pailhé, A.; Ponthieux, S. 2010. “Child-related career interruptions and the gender wage gap in France”, in *Annals of Economics and Statistics*, Issue 99–100, pp. 15–46.
- Mincer, J. 1974. *Schooling, experience, and earnings* (Nova Iorque, NY, National Bureau of Economic Research Press).

- Murphy, E.; Oesch, D. 2015. *The feminization of occupations and change in wages: A panel analysis of Britain, Germany and Switzerland*, SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research Paper No. 731, fevereiro, German Socio- Economic Panel Study (SOEP), DIW Berlim, Alemanha.
- Neumark, D. 1988. “Employers’ discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination”, in *Journal of Human Resources*, Vol. 23, Issue 3 (Madison, WI, University of Wisconsin Press), pp. 279–295.
- Ñopo, H. 2008. “Matching as a tool to decompose wage gaps”, in *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 90, Issue 2, maio, pp. 290–299.
- Ochsenfeld, F. 2014. “Why do women’s fields of study pay less? A test of devaluation, human capital, and gender role theory”, in *European Sociological Review*, Vol. 30, Issue 4, 1 de agosto, pp. 536–548.
- OCDE. 2018. *Employment Outlook 2018* (Paris).
- Oelz, M.; Olney, S.; Tomei, M. 2013. «*Equal pay: An introductory guide* (Genebra, OIT).
- O’Reilly, J.; Smith, M.; Deakin, S.; Burchell, B. 2015. “Equal pay as a moving target: International perspectives on forty-years of addressing the gender pay gap”, in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 39, Issue 2, 1 de março,
- Pillinger, J. 2017. *Violence and harassment against women and men in the world of work: Trade union perspectives and action* (Genebra, OIT).
- Schmidt, V.; Wintour, N., 2016: “*Negotiating for gender equality*”, Issue Brief No. 4 – Labour Relations and Collective Bargaining, outubro (Genebra, OIT).
- Rubery, J.; Johnson, M., 2019. *Closing the gender pay gap: What role for unions?* (Genebra, OIT).
- Koukiadaki, A. 2016. *Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence* (Genebra, OIT).
- Särndal, C.-E.; Deville, J.-C. 1992. “Calibration estimators in survey sampling?”, in *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 87, No. 418 (Boston, MA, American Statistical Association), pp. 376–382.
- Sissoko, S. 2011. *Working Paper 03-11 – Niveau de décentralisation de la négociation et structure des salaires*, Working Papers 1103, Federal Planning Bureau, Bélgica
- Smith, M. 2012. “Social regulation of the gender pay gap in the EU”, in *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 18, Issue 4 (SAGE Publications), pp. 365–380.
- Tillé, Y. 2001. *Théorie des sondages: Echantillonnage et estimation en populations finies* (Paris, Dunod).
- 2010. *Expertise report on the “Estimation of global wage trends: Methodological issues”*, mimeo (Neuchâtel, Instituto de Estatística, Universidade de Neuchâtel).
- Timmer, M.P.; Erumban, A.A.; Los, B.; Stehrer, R.; de Vries, G.J. 2014. “Slicing up global value chains”, in *Journal of Economic Perspectives*, American Economic Association, Vol. 28, No. 2, primavera, pp. 99–118.

- ONU (Organização das Nações Unidas). 2017. *The Sustainable Development Goals Report 2017* (Nova Iorque, NY).
- van Bastelaer, A.; Lemaître, G.; Marianna, P. 1997. *The definition of part-time work for the purpose of international comparisons*, OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 22 (Paris, Publicações OCDE).
- Grupo do Banco Mundial. 2018. *Women, Business and the Law 2018* (Washington, DC).

Bases de dados utilizadas

- Base de Dados Macroeconómicos Anual da Comissão Europeia (AMECO)
- Base de Dados de Salários Globais da OIT
- ILOSTAT
- Base de Dados sobre as Perspetivas da Economia Mundial do FMI
- Base de Dados sobre Ganhos da OCDE
- Base de Dados Aberta do Banco Mundial

Para as bases de dados utilizadas na Parte II, consultar o Anexo V, «Fontes de dados nacionais».

Relatório Global sobre os Salários 2018/19

O que está por trás da diferença salarial entre homens e mulheres

O presente relatório examina a evolução dos salários reais em todo o mundo, proporcionando um retrato único das tendências salariais a nível global e por região.

A edição 2018/19 analisa a diferença salarial entre homens e mulheres. O relatório centra-se em dois principais desafios: como encontrar os meios de medição mais úteis e como decompor a diferença salarial entre homens e mulheres de maneira a possibilitar fornecer informações mais concretas aos decisores políticos e parceiros sociais sobre os fatores que lhe estão subjacentes. O relatório também inclui uma análise das questões associadas às políticas fundamentais em matéria de salários e da redução das diferenças salariais entre homens e mulheres em diferentes circunstâncias nacionais.

«O Relatório Global sobre os Salários é fundamental para a análise das tendências salariais e dos desenvolvimentos dos mercados de trabalho, assim como para os debates teóricos sobre o papel do trabalho na economia. É uma publicação indispensável para economistas, sindicalistas, empregadores e todas as pessoas interessadas neste assunto.» – Hansjörg Herr, Faculdade de Direito e Economia de Berlim.

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

REPÚBLICA
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE
E SEGURANÇA SOCIAL

40 ANOS

gép

Gabinete de Estratégia
e Planeamento

MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

ISBN 978-92-2-031347-3



9 789220 313473