

Gender Pay Gap na inserção profissional de quem obtém diploma pelo Técnico Lisboa

João Azevedo Patrício, João Paiva Fernandes

Área de Estudos, Planeamento e Qualidade;
Observatório de Empregabilidade do Instituto
Superior Técnico

Sumário

O mercado de trabalho é um barómetro do equilíbrio de género. As mulheres continuam a representar uma população com maiores dificuldades de acesso a profissões tradicionalmente masculinas, mais bem remuneradas e, conseqüentemente, a uma maior relevância para os agentes de mercado. Neste artigo vamos olhar para alguns indicadores de inserção profissional na população recém-diplomada nos últimos três anos pelo Técnico Lisboa. Vamos olhar também para as diferenças salariais face à União Europeia e a Portugal, procurando perceber se a Engenharia, que tem um papel fundamental no elevador social, tem também um papel diferenciador na redução das clivagens homem - mulher.

Keywords: Equilíbrio de género, Inserção profissional, Empregabilidade. Salary Gap, Disparidade salarial

I. Introdução

As diferenças salariais entre homens e mulheres são um produto da história, dos papéis sociais atribuídos a cada um, a uma entrada tardia da mulher no mercado de trabalho pós-revolução industrial e à representação social da mulher e do seu papel na sociedade. Esta representação, ainda muito associada à maternidade e aos papéis de manutenção da vida doméstica, comparada com o papel viril do homem de sustento para a família, papel ativo na economia, marca ainda um tecido sócio-cultural cujo mercado de trabalho e os seus indicadores são um excelente barómetro.

O papel da mulher no mercado de trabalho, as profissões a ela associadas, as funções, predominância de funções de apoio às atividades principalmente masculinas ou de “cuidadora”, traduzem-se também em diferenças salariais, não só porque a sociedade valoriza mais financeiramente as profissões e funções normalmente associadas aos homens mas também porque dentro de uma mesma função valoriza mais o papel masculino do que o feminino.

Apesar desta realidade do tecido social, 90% dos europeus considera que não é aceitável que uma mulher tenha menor salário do que um homem para as mesmas funções, e 51% considera que no seu local de trabalho não existem diferenças de salário entre homens e mulheres apesar de 69% considera-

rem que as mulheres recebem menos do que os homens (55% em Portugal)². Em Portugal apenas 60% considera importante aumentar a transparência e defendem que sejam publicadas, dentro do local de trabalho, as médias salariais por função e género.

A disparidade salarial em Portugal no ano de 2019 para mulheres trabalhadoras por conta de outrem era de 10,6% do salário dos homens, 5,8% no caso de trabalhadores com menos de 25 anos. Este valor, para todos os sectores de atividade, era de 8,6% em 2007, ou seja, não viu em mais de 10 anos uma melhoria, pelo contrário³. O cenário nos países europeus também não é animador sendo uma exceção o Luxemburgo com uma diferença de apenas 1,3% e, em nenhum dos países da Europa a 27 com dados disponíveis, as mulheres ganham em média mais do que os homens. Mesmo em países com uma população maioritariamente feminina, como a Islândia, as mulheres conseguem a paridade salarial (em 2019 os homens ganhavam mais 13,8% que as mulheres).

Esta diferença aumenta em Portugal para 23,6% em atividades do Financeiro e dos Seguros e para 19,7% em atividades Profissionais, Científicas e Técnicas. As mulheres têm em Portugal em dois grupos de atividades uma diferença favorável, tratando-se de um indicador não ajustado essa diferença pode representar mais as diferenças de funções em cada atividade do que “trabalho igual, pagamento igual”. Estas diferenças, onde os homens ganham menos que as mulheres, verificam-se nas atividades de Fornecimento de água, esgotos e gestão de lixos (-28,4%) e de Construção (-13,5%).

Na Europa, destaca-se também o facto de apenas 33% dos cargos de gestão (Manager) serem ocupados por mulheres.

O acesso a profissões mais qualificadas é um modo de conseguir ingressar no mercado de trabalho e a profissões mais qualificadas e com melhores rendimentos. Neste sentido, o ensino universitário, nomeadamente da Engenharia e Tecnologia, tem um papel crítico não só enquanto elevador social como a normalizar as diferenças.

II. Gender Pay Gap em recém-diplomados do Técnico

No Técnico, o Observatório de Empregabilidade (OEIST) tem vindo a monitorizar a inserção profissional aplicando um questionário aos seus diplomados de 2º ciclo cerca de 12 a 18 meses após a conclusão do seu curso.

A análise dos questionários aplicados entre 2017 e 2019 mostram que a remuneração base das recém-diplomadas do Técnico é também inferior à dos seus pares do género masculino. Considerando apenas a situação de trabalho por conta de outrem, verifica-se que essas diferenças são, para o agregado de todos os cursos, de 20,5%, 10,5% e 13,0% para 2017, 2018 e 2019 respetivamente. De destacar que os 13,0% verificados em 2019 correspondem a um valor 2,4% superior à média nacional.

2 Cf. European Commission (2017), Eurobarometer - Gender Pay gap

3 Cf. PORDATA, Disparidade salarial entre géneros nos trabalhadores por conta de outrem (%): total e por sector de atividade económica

Tabela 1: Salário base de recém-diplomados do Técnico, trabalhadores por conta de outrem empregados em Portugal segundo género

	2017	2018	2019
Feminino	1 126,10 €	1 347,63 €	1 295,98 €
Masculino	1 415,74 €	1 505,52 €	1 489,04 €
Dif.	289,64 €	157,89 €	193,06 €
% Dif.	20,5%	10,5%	13,0%

Olhando para o salário base, discriminado pela área de desempenho de funções (tabela 2), é possível verificar que em termos globais os indivíduos do género masculino têm rendimentos superiores. A única exceção é a área funcional de “Planeamento”, onde o salário médio (do género feminino) é superior e também onde a diferença entre géneros é a mais reduzida, 3,44%. Refira-se ainda que há uma maioria feminina a desempenhar funções na área de “Qualidade” (65,8%) mas, à semelhança da maioria das restantes categorias, a remuneração média masculina é superior. Nos restantes casos a menor diferença verifica-se na área de “Informática”, que apresenta o segundo valor médio global mais elevado, 1581,09€.

Tabela 2: Salário médio de recém diplomados do Técnico, trabalhadores por conta de outrem e empregados em Portugal, segundo área de desempenho de função e Género (agregado 2017-2019)

Função	Feminino	Masculino	Dif.	% Dif.
Comercial	1 027,00 €	1 266,60 €	239,60 €	18,92%
Consultoria	1 250,21 €	1 507,71 €	257,50 €	17,08%
I&D	1 443,87 €	1 605,75 €	161,88 €	10,08%
Informática	1 488,06 €	1 607,97 €	119,90 €	7,46%
Manutenção	1 245,00 €	1 386,36 €	141,36 €	10,20%
Planeamento	1 348,36 €	1 303,52 €	-44,84 €	-3,44%
Produção	1 206,56 €	1 351,35 €	144,78 €	10,71%
Projeto	1 161,49 €	1 343,67 €	182,18 €	13,56%
Qualidade	1 075,16 €	1 326,77 €	251,61 €	18,96%

No quadro acima apenas surgem as funções com representatividade de ambos os sexos. Salientamos que cargos de “Gestão” são apenas ocupados por recém-diplomados homens.

Na tabela seguinte ilustramos o salário médio de homens e mulheres de acordo com o tipo de contrato – a termo ou sem termo. O tipo de contrato tem um grande impacto no salário obtido.

Tabela 3: Salário médio de recém diplomados do Técnico, trabalhadores por conta de outrem e empregados em Portugal, segundo Tipo de contrato e Género (agregado 2017-2019)

Tipo de Contrato de trabalho	Feminino	Masculino	Dif.	% Dif.
Contrato de trabalho por tempo determinado, certo ou incerto	1 116,94 €	1 317,08 €	200,14 €	15,2%
Contrato de trabalho sem termo	1 379,36 €	1 559,38 €	180,02 €	11,5%

Para efeitos de contextualização, é pertinente referir que entre o género feminino a percentagem de contratos de trabalho sem termo é inferior ao verificado no género masculino, 54,6% face a 65,1%. A análise do tipo de contrato de trabalho torna-se particularmente interessante por verificar não só um *gender pay gap* para ambos os tipos de contrato mas também uma apa-

rente maior precariedade (menor segurança laboral) também desfavorável ao género feminino.

III. Conclusões

Os questionários aplicados pelo OEIST ao longo dos anos e que procuram estudar a inserção profissional de estudantes diplomados pelo Técnico, e que nos forneceram os dados utilizados nesta análise, têm tido uma participação significativa ao longo dos anos, com taxas sempre superiores a 50%. Apesar disso, a taxa de resposta às questões associadas ao rendimento, apesar de continuarem a facultar dados fiáveis e robustos, tem sido sempre mais baixa e com tendência de descida. Apesar do referido, os dados utilizados nesta análise correspondem a 878 recém-diplomados, empregados em Portugal e com vínculo de Trabalhador por conta de outrem, inquiridos em 2017, 2018 e 2019.

Em quaisquer dos anos o rendimento dos diplomados do género masculino é sempre superior, tendo a menor diferença sido atingida em 2018 com 10,5%. Em 2019 a diferença é de 13,0%, mais 2,4% que a média nacional. Comparativamente com a EU27 e EU19 com diferenças, para 2018, de 14,1% e 15,0%, respetivamente, os diplomados do Técnico no mesmo ano apresentaram diferenças significativamente inferiores.

Esta diferença aumenta se analisarmos o mesmo indicador para menores de 25 anos, onde se inserem a grande maioria dos recém-diplomados do Técnico. Neste grupo as diferenças são muito inferiores em Portugal, representando 5,8%.

A análise permite-nos concluir que a tendência das profissões associadas à Engenharia e Tecnologia, onde se empregam maioritariamente os estudantes do Técnico, não divergem da tendência nacional.

Não podemos de deixar de referir que os indicadores da Comunidade Europeia-Eurostat são indicadores não ajustados, onde se incluem todas as atividades e funções, níveis de formação e sectores de atividade de trabalhadores por conta de outrem. No caso do Técnico estamos somente a olhar para pessoas com nível de formação superior e nas áreas de Engenharia, Tecnologia e Arquitetura.

Compete-nos agora continuar a monitorizar esta tendência e fazer um esforço para melhorar as taxas de resposta aos instrumentos internos de forma a garantir uma maior solidez nos dados. A apresentação destes dados pode ainda ter um efeito sensibilizador.

Pretendemos também, aprofundar estas análises procurando ajustar os indicadores a realidades mais próximas e comparáveis, estando, nesse sentido, limitados pela disponibilidade de estatísticas nacionais e internacionais. Neste sentido, uma análise destes indicadores com base nos questionários aplicados a estudantes com pelo menos 6 anos de inserção profissional podem dar-nos uma visão do *gender pay gap* distinta da realidade dos recém-diplomados.

Apesar da análise efetuada, convirá ressaltar que algumas das diferenças salariais verificadas se podem justificar não pelo género mas pela área de desempenho de funções, dimensão e natureza dos empregador. De qualquer forma, qualquer dessas variáveis não escapa à frieza da análise global, onde

efetivamente, seja por que motivo for, as mulheres continuam a ser pior remuneradas que os homens.

IV. Referências

Eurostat Statistics Explained, Gender pay gap statistics, Atualização de Fevereiro de 2021, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics, 26 de agosto de 2021

European Commission (2017), Eurobarometer - Gender Pay gap, URL: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/ebs_465_infographic_gender_pay_gap.pdf, 26 de agosto de 2021

European Commission (2018), Report on gender pay gap in EU countries, URL: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/report-gender-pay-gap-eu-countries_october2018_en_0.pdf, 26 de agosto de 2021

European Commission (2019), 2019 factsheet on pay transparency, URL: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/factsheet-pay_transparency-2019.pdf, 26 de agosto de 2021

European Commission (2020), 2020 factsheet on the gender pay gap, URL: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/2020_factsheet_on_the_gender_pay_gap.pdf, 26 de agosto de 2021

European Commission, The gender pay gap situation in the EU, URL: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en, 26 de agosto de 2021

OEIST (2018), X Relatório Situação Profissional dos Diplomados do IST – 2017

OEIST (2019), XI Relatório Situação Profissional dos Diplomados do IST – 2018

OEIST (2020), XII Relatório Situação Profissional dos Diplomados do IST – 2019

PORDATA, Disparidade salarial entre géneros nos trabalhadores por conta de outrem (%): total e por sector de actividade económica, URL: [https://www.pordata.pt/Europa/Disparidade+salarial+entre+géneros+nos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+\(percentagem\)+total+e+por+sector+de+actividade+económica-2811](https://www.pordata.pt/Europa/Disparidade+salarial+entre+géneros+nos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+(percentagem)+total+e+por+sector+de+actividade+económica-2811), 26 de agosto 2021