

## TRABALHO DE VALOR IGUAL E DESIGUALDADE SALARIAL Breve contributo na base dos pressupostos do capital humano

Margarida Chagas Lopes

Instituto Superior de Economia e Gestão

**Resumo** A maioria das componentes do valor do trabalho constitui-se ao longo do ciclo de vida dos/as trabalhadores/as. No entanto, as estruturas de classificação e salariais baseiam-se sobretudo em políticas de gestão empresariais com incidência no curto prazo. Assim, não levam em conta muitos dos factores relevantes na constituição das qualificações e competências de trabalho das mulheres. Consideramos, portanto, que as metodologias de avaliação do valor do trabalho deverão seguir uma abordagem dinâmica, baseada em inquéritos longitudinais de ciclo de vida, de modo a poder abarcar aspectos tão relevantes como a aprendizagem em contínuo, a articulação entre as qualificações do posto e as do/a trabalhador/a e ainda o efeito da contínua aprendizagem individual sobre o desenvolvimento dos conteúdos e processos de trabalho. Nesta medida, justifica-se igualmente investigar em que medida as decisões individuais de investimento em educação, e sobre-educação, desempenharão o papel de uma estratégia compensatória da discriminação salarial efectiva ou antecipada ou, pelo menos, um seu *ersatz*.

### Relação teórica educação-salário

Desde as contribuições precursoras de G. Becker e J. Mincer, toda uma linha de investigação, com múltiplos filões, se veio desenvolvendo a propósito daquela relação fundamental. Inserindo-se nas abordagens clássica e neo-clássica da Economia do Trabalho, a relação *standard* entre nível de educação e remunerações ape-la à produtividade do trabalho como variável de intermediação, estabelecendo-se a seguinte sequência causal:

Nível educacional → Produtividade do Trabalho → Salários e Ganhos

O que significa que, de acordo com aquelas abordagens, a educação e a sobre-educação, em conjunto com outros factores pertinentes intervindo ao longo do ciclo de vida, promoverão um reforço das qualificações e do conhecimento dos indivíduos e constituirão assim o ponto de partida de uma sucessão de efeitos virtuosos conducentes ao objectivo aumento salarial.

A realidade não se revela, no entanto, tão simplificada. Não só porque nem sempre a educação, ou a educação adicional, se traduzem necessariamente em

umentos salariais, como também devido à interferência de outras variáveis instrumentais que afectam aquela relação de causalidade. De entre tais variáveis, cuja consideração se torna indispensável na análise dos determinantes da remuneração, destacam-se:

- a idade de frequência e conclusão dos níveis educacionais
- o conteúdo e riqueza em competências da experiência profissional acumulada
- o padrão de inserção no mercado de trabalho,

para além de outros factores que, influenciando o salário, exercem também influência no *gap* remuneratório entre mulheres e homens.

Entretanto, importa dar conta de dois aspectos que têm vindo a restringir a capacidade explicativa daquelas abordagens, impondo-lhes novos desafios:

- por um lado, constata-se que as oportunidades se revelam logo desiguais à partida, na medida em que o acesso à escolaridade e, sobretudo, à sobre-educação, não constitui um 'bem normal' no sentido que a Economia dá ao conceito, já que a sua acessibilidade é frequentemente muito desigual e fortemente condicionada pela grande heterogeneidade económica, cultural e social das famílias de origem.<sup>1</sup> A par da linha de crítica à imperfeição dos mercados de capitais, que os leva a secundarizar o financiamento da escolaridade de retorno sempre incerto, a desigualdade de acesso constitui uma das linhas de crítica mais saliente de que a Economia dos Recursos Humanos e a Sociologia da Educação se têm feito eco.<sup>2</sup>
- por outro lado, a turbulência e a incerteza nos mercados de trabalho dos nossos dias vêm a tornar-se cada vez mais responsáveis por um número crescente de períodos de desemprego e de sub-remuneração de qualificações ao longo do ciclo de vida activa; ora tanto um como outro dos factores contribui, assim, para restringir as condições de recuperação do investimento prévio em educação, o qual se esperaria vir a traduzir-se em ganhos contínuos e suficientemente compensadores.

Efectivamente, ambos os aspectos têm vindo a constituir matéria de crescente reflexão na investigação corrente, embora nem sempre a natureza da informação estatística possibilite grande trabalho de validação empírica. A sua consideração aponta inequivocamente para a necessidade das análises da relação entre valor do trabalho e remuneração se fazerem preferencialmente em ciclo de vida, sendo as observações em corte temporal incapazes de dar conta da natureza dinâmica da constituição daquele valor e do desajustamento salarial que frequentemente lhe corresponderá.

Por tal motivo, e em nossa opinião, também a identificação criteriosa de situações de discriminação salarial com base no género só poderá fazer-se cabalmente tomando como unidade de análise o ciclo de vida activa.

Por outro lado, e em grande medida em consequência da turbulência acima referida, a procura de educação não só continua a assumir as suas características de

investimento, como também poderá configurar mesmo uma estratégia deliberada — talvez a única possível — de compensação de situações de discriminação salarial, efectiva ou antecipada.

### Dos conceitos aos dados

Com base em investigação anteriormente conduzida, podemos sintetizar alguns traços marcantes do mercado de trabalho português no que respeita à situação de género, nos seguintes termos:

- é notória e persistente a situação de *gap* salarial e de ganhos entre mulheres e homens, mesmo quando em presença de 'trabalho de valor igual';
- os principais factores explicativos daqueles *gaps* são constituídos pelas políticas de gestão empresarial, nas vertentes sistemas de incentivos e estrutura de carreiras;
- as mulheres classificadas em níveis de qualificação e remuneratórios iguais aos dos homens são, muito frequentemente, portadoras de maiores níveis educacionais.<sup>3</sup>

A consideração destes aspectos tem-nos levado a procurar aprofundar a natureza e determinantes daqueles *gaps*, tentando analisar as relações que se estabelecem entre a discriminação salarial e eventuais estratégias de 'investimento em capital humano' tendentes a minimizá-la.

Antes de prosseguirmos nesse sentido, convirá no entanto que se clarifique um pouco o conceito de 'trabalho de valor igual', aspecto central em toda esta análise. Habitualmente, o conceito tem vindo a ser associado à caracterização do posto de trabalho, enquanto instrumento de aferição de eventuais situações de desigualdade de remuneração, com base no género, que lhe possam vir a corresponder.<sup>4</sup> O posto de trabalho é, então, objecto de metodologias de decomposição sistemática em tarefas, funções, níveis de exigência, ..., sucessivamente desdobráveis (*piece rating*), aos quais se farão corresponder sistemas de pontuação apropriados. A abordagem jurídica, actualmente dominante neste domínio, deduz então os parâmetros 'exigências' e 'natureza' das prestações a que o posto obriga, os quais têm constituída referência central no processo de análise de discriminação salarial com base no género.

Quanto a nós, esta abordagem, se bem que necessária, revela-se no entanto limitada. Por um lado, abstrai da interacção dinâmica entre posto de trabalho e trabalhador, interacção que decorre a todo o momento do exercício efectivo do trabalho, da recomposição das qualificações e competências e sua mobilização para a actividade produtiva, da própria reorganização dos conteúdos e processos organizativos do trabalho. Ora, desta interacção dinâmica resultam modificações no próprio posto de trabalho. Por outro lado, a constituição do valor do trabalho,

na perspectiva do trabalhador, só é apreensível em termos dinâmicos, já que as qualificações, competências e saberes que lhe servem de base se vão constituindo, desgastando e recompondo ao longo da vida activa. Basta que nos lembremos, por exemplo, da polémica que tem gerado a associação entre antiguidade e remuneração, para que não possamos de ânimo leve descartar o efeito tempo no processo de múltiplas interações que subentende a relação de trabalho e a análise do seu valor.

Trata-se, sem dúvida, de um domínio onde se torna imperioso o aprofundamento da investigação. Muito mais limitada é, naturalmente, a nossa possibilidade e perspectiva neste momento: priorizando na análise do valor do trabalho a óptica do trabalhador, não seria possível convocar de forma rigorosa para esta reflexão aspectos tão complexos como as características individuais, as aptidões, as competências dos vários tipos. E assim, tomaremos como *proxy* de 'trabalho de valor igual' o seguinte conceito, estatisticamente mais operacional:

- trabalho desempenhado por indivíduos com as mesmas habilitações escolares, idade, antiguidade na empresa/emprego (não necessariamente no posto de trabalho), vínculo contratual, natureza e extensão do tempo de trabalho prestado.

Tendo presente que à equivalência estabelecida poderão, não obstante, corresponder diferentes níveis de qualificação (qualificação convencional) e, conseqüentemente, outros tantos níveis salariais e estatutos de ganho, em virtude das práticas de gestão efectivas nas empresas.

Com base nos Quadros de Pessoal do Departamento de Estatística do Ministério do Trabalho (DEMESS/DETEFP-MTS, 1994, 1996, 1997), ajustámos repetidamente um modelo de regressão com o intuito de procurar explicação para o *gap* salarial entre mulheres e homens (Chagas Lopes, 1995), tendo chegado às seguintes conclusões fundamentais:

- o papel de determinante principal é sempre desempenhado pelas políticas de pessoal das empresas, designadamente através da classificação em níveis de qualificação, com os quais as escalas de salários e ganhos estabelecem, em regra, relações de correspondência muito directa;
- entretanto, a qualificação escolar surge, também sistematicamente, como o segundo factor de maior importância no processo de determinação salarial, embora com impacto bem mais fraco do que o da classificação anterior, mas muito superior aos efeitos exercidos pela idade, antiguidade e tempo de trabalho, entre outras variáveis supostamente de grande influência.

Relativamente a este último aspecto, há a referir a grande limitação em que temos de incorrer ao reduzirmos aos níveis de escolaridade o 'capital humano' de que os indivíduos são portadores. Com efeito, constituiria contributo fundamental poder dispor-se também de informação sobre o conhecimento e saber informais, formas da sua constituição ao longo do ciclo de vida (*lifelong learning*) e tipo de correspondência com os níveis educacionais e resultados de programas de formação; estamos, no

entanto, ainda longe de tal possibilidade nos ser veiculada pela maioria dos sistemas estatísticos dos diferentes países, não constituindo o nosso uma excepção relativamente a esse aspecto.

Mas perante os resultados anteriores, parece ganhar pertinência a seguinte questão: até que ponto poderão os indivíduos procurar 'investir em capital humano' como forma de melhorar a correspondente situação remuneratória? E, mais concretamente, poderão as mulheres estar a encaminhar-se para estratégias deliberadas de procura de sobre-educação como forma de tentarem contrariar a discriminação salarial de que são vítimas?

Tentaremos aprofundar um pouco mais esta perspectiva no próximo ponto.

### Comportamentos em ciclo de vida

Parece aconselhável que, uma vez mais, se introduza de novo algum rigor: o conceito de 'capital humano' tem um significado bem mais amplo do que o de 'investimento em escolaridade ou educação'. Com efeito, costuma associar-se-lhe um grande número de variáveis, tais como a antiguidade, a experiência profissional e a formação profissional, por exemplo, que exercem em conjunto um grande impacto sobre a produtividade; e muito mais amplo seria ainda o espaço de referência do conceito se considerássemos outros domínios para além da Economia dos Recursos Humanos, o que obviamente não faremos.

Por outro lado, a consistência e profundidade das análises que neste domínio se podem realizar requerem instrumental e metodologias estatísticas que frequentemente não estão disponíveis. Referimo-nos, nomeadamente, à importância de se poder contar com inquéritos longitudinais que abarquem os ciclos de vida activa dos homens e mulheres cujas histórias de actividade e qualificação se pretende confrontar.

Este tipo de informação torna-se indispensável para permitir isolar o efeito tempo e conduzir uma metodologia de abordagem dinâmica, nos termos que anteriormente referimos, já que as análises de curto prazo não conseguem, em regra, levar em conta os efeitos temporais pertinentes, como os que se associam, por exemplo, aos comportamentos de senioridade e antiguidade, à aprendizagem em contínuo, e outros aspectos de grande influência sobre a determinação salarial.

Infelizmente, não dispomos por enquanto em Portugal de tal instrumento estatístico, constituindo os exemplos de estudos deste tipo pouco mais do que meros exercícios de apoio a projectos de investigação ou académicos.<sup>5</sup> Assim, temos em regra de nos socorrer de informação produzida por instituições internacionais e comunitárias, de que são exemplo a OCDE e o EUROSTAT, cuja periodicidade e abrangência nem sempre se revela a mais adequada face às pretensões específicas da investigação.

Consideremos, então, a informação sobre as variáveis de ciclo de vida que aquelas fontes nos disponibilizam.

Começando pela *continuidade da actividade*, constata-se que as mulheres portuguesas revelam sistematicamente das mais elevadas taxas de actividade

contínua em ciclo de vida no conjunto dos 15 Estados-membros. Este resultado, frequentemente considerado como paradoxal para um país do Sul da Europa, não é mais do que o desfecho de um longo processo histórico muito marcado pela guerra, emigração e outros factores que, desde os anos 60, se encontram por detrás da entrada maciça de mulheres no mercado de trabalho português.

Nem naquela década, nem desde então, tem o salário da mulher sido visto entre nós, e maioritariamente, como um mero complemento do orçamento familiar, como é de regra em outras sociedades; a continuidade da actividade constitui, pois, um padrão dominante nas trajectórias de actividade femininas, com o estado civil e a situação perante a maternidade a desempenharem frequentemente um papel simétrico do que teoricamente seria de prever.

Assim, as mulheres casadas revelam, nas duas coortes de idade mais jovens — 20/29 e 30/39 anos — taxas de participação mais elevadas do que as solteiras, em todas as coortes menos uma; a taxa de participação das viúvas e divorciadas eleva-se mesmo a 80% e 95% nas coortes mais jovens; as mulheres com filhos (de menos de 14 anos) trabalham geralmente um maior número de horas do que as que os não têm, em quase todos os tipos de horários (EUROSTAT, 1992, 1994, 1996).

Também os dados sobre *absentismo*, com origem naquela mesma fonte, se revelam significativos: não só as mulheres mostram ser menos absentistas do que os homens quando não consideramos as razões familiares, como também os mesmos factores de ausência apresentam efeitos muito mais reduzidos para as mulheres do que para os seus colegas homens (EUROSTAT, 1992, 1994, 1996).

Considerando a informação sobre *antiguidade*, disponível nos Quadros de Pessoal e relativa a 4 sectores de actividade muito feminizados e que, em conjunto, representam cerca de 25% do emprego regular — banca, têxteis, confecções e calçado — constatamos, por sua vez, que a percentagem de mulheres relativa à dos homens no escalão de maior antiguidade (>10 anos) é cerca de 1,5 a 2,5 vezes superior (Chagas Lopes e Perista, 1999).

As variáveis idade, antiguidade, extensão da experiência profissional e perfil contínuo de actividade estabelecem entre si uma rede de interações de tal modo significativas e com tal impacto nos ciclos de vida individuais que se torna difícil e pouco interessante considerar o seu efeito de forma isolada.

No entanto, a consideração da influência conjunta exercida pelas variáveis que intervêm ao longo do ciclo de vida não deve, também, ser desligada da análise do impacto exercido pelos níveis educacionais a que os indivíduos tenham acedido, quer previamente à sua entrada no mercado de trabalho quer enquanto trabalhadores estudantes. Com efeito, a maioria dos autores associados às chamadas teorias do capital humano considera que ambos os tipos de efeitos se combinam, exercendo as variáveis de ciclo de vida um efeito potenciador dos resultados directamente atribuíveis à educação formal.

A combinação de todos os factores que vimos enumerando contribui para a acumulação de 'capital humano', segundo uma formalização consagrada que assume a forma:

$$dK/dt = g_1(K) - d g_2(K),$$

com  $dK/dt$ , taxa de crescimento do *stock* de 'capital humano', a traduzir a acumulação de competências ao longo do tempo, a partir de um capital escolar inicial,  $K$ , incrementado ao longo do tempo através  $K h$  — efeito conjunto das variáveis de ciclo de vida — e depreciável à razão de  $-d g_2(K)$ .<sup>6</sup>

Três ordens de factores têm, assim, intervenção no processo — o efeito positivo de variáveis que, como a idade, antiguidade e experiência, contribuem para aumentar o conhecimento ao longo do ciclo de vida; o efeito simétrico de desgaste de competências, associado à depreciação do capital conhecimento que ocorre em períodos de desemprego, absentismo e descontinuidade de actividade, em geral; finalmente, o efeito 'nível de escolaridade', que constitui como que a base a partir da qual os outros factores farão a sua intervenção, e que consideraremos mais detalhadamente no ponto seguinte, numa perspectiva de género.

### Nível educacional e género

Os dados tornados disponíveis pela OCDE mostram-se bastante elucidativos sobre o comportamento da relação que se estabelece entre educação e ganhos, por sexo: se considerarmos, com efeito, os valores relativos à *diferença de nível educacional* entre mulheres e homens, para a coorte de 25 a 64 anos e para 1995, obteremos para Portugal uma situação única — aquela diferença vem igual a 0 pontos percentuais (p. p.). No mesmo período, os valores correspondentes para os restantes 24 países da OCDE considerados no estudo oscilam entre — 8 p. p., na Irlanda — traduzindo uma das cinco únicas situações em que o desvio é favorável às mulheres — e +22 p. p., na Austrália, cifrando-se a média da OCDE em + 6 p. p. no mesmo ano.

Estes dados confirmam um resultado que nos é cada vez mais familiar — o *gap* educacional entre as portuguesas e os portugueses tem vindo a estreitar-se muito acentuadamente ao longo da década de 90, verificando-se que a crescente procura de sobre-educação por parte das mulheres, especialmente no que se refere ao ensino superior, vem a compensar a sua sobre-representação nos níveis básicos de ensino.

Mas, o que é ainda mais significativo, as taxas de participação femininas encontram-se fortemente associadas ao nível educacional, como seria de esperar, chegando a atingir valores da ordem dos 95% relativamente à classe das que possuem um grau universitário (OECD, 1998). Tal significa, por outras palavras, que o esforço despendido pelas mulheres com a procura de mais educação é quase totalmente canalizado para o mercado de trabalho, visando certamente também uma repercussão positiva sobre as condições de trabalho e de remuneração.

Mais significativa se revela, ainda, a informação relativa às *taxas anuais de rentabilidade da educação*: para as portuguesas apetrechadas com um diploma universitário, tais taxas revelavam-se, em 1995, cerca de 1 p. p. superiores às correspondentes para os homens, resultado que apenas se pode comparar aos da Irlanda e do Reino Unido, no conjunto dos países da UEM.

Que conclusões poderemos retirar destes resultados?

Considerando que as taxas de rentabilidade relacionam os custos do investimento com os resultados que o mesmo gera ao longo do tempo, duas respostas são, desde logo, evidentes:

- os custos directos em que as mulheres incorrem ao decidir estudar mais são, muito provavelmente, mais baixos: por um lado, devido ao facto de as suas escolhas educacionais ainda pesarem relativamente menos nos 'diplomas caros', como os relativos às licenciaturas em Engenharia, por exemplo, aspecto que se encontra, no entanto, em franca reversão de tendência; por outro lado, os custos de oportunidade da sobre-educação — sob a forma de salários não recebidos — serão muito provavelmente mais baixos também, traduzindo a inferioridade das remunerações relativas das mulheres mesmo no início da vida activa;
- a recuperação do investimento inicial encontra, por sua vez, as mesmas condições ou condições de realização superiores às dos homens, sob a forma de uma taxa de participação que as raras quebras de actividade e o fraco absentismo — ou, de forma equivalente, um baixo efeito da depreciação —  $d g^2(K)$  — permitem seja muito elevada, como vimos.

Não temos, de momento, possibilidade de sopesar a contribuição relativa, e simétrica, de cada um daqueles tipos de efeitos; precisaríamos, fundamentalmente, de dispôr de taxas de rentabilidade por área de licenciatura, com as quais não contamos.

Dispomos, sim, também a partir do estudo da OCDE que temos vindo a seguir, das curvas idade-ganhos para ambos os sexos, calculadas com base no efeito exercido pelas variáveis de ciclo de vida em combinação com um dado nível de escolaridade — para qualquer das coortes geracionais, as curvas que traduzem os perfis femininos são sempre inferiores às dos homens, em circunstâncias idênticas, ou para 'trabalho de valor igual', no sentido do conceito operacional para efeitos estatísticos que atrás propusemos.

Ora, dados os valores da taxa de rentabilidade, os comportamentos femininos no sentido da procura de mais educação, combinados com os de reforço da actividade, da participação contínua e dos fracos níveis de absentismo, poderão configurar — para além de outras motivações — estratégias acertadas, embora só parcialmente bem sucedidas, de combate à discriminação salarial em ciclo de vida, nomeadamente se se fôr assistindo a uma mais equilibrada repartição das mulheres por áreas de ensino.

E tornamos à questão da superioridade dos níveis educacionais femininos, frequentemente observada quando mulheres e homens se encontram nos mesmos níveis de qualificação — para além de outras motivações, tal facto não deixará de traduzir, se não uma estratégia deliberada, não necessariamente bem sucedida, de combate à discriminação, pelo menos um indicador de inevitabilidade de comportamentos face a práticas de desigual valorização.

Mas, em tais casos, estar-se-á, de facto, em presença de situações de 'trabalho de valor não igual', por manifesta sub-remuneração do valor do trabalho feminino...

## Notas

- 1 Aspectos onde também se enquadra a resistência dos modelos tradicionais de divisão do trabalho na família, fortemente responsáveis por uma menor acessibilidade de facto das mulheres à educação, patentes sobretudo nos contextos social e economicamente mais débeis.
- 2 De entre vários contributos possíveis, ver, por exemplo, Elliott, 1991, Card, 1995 e Borjas, 1996.
- 3 Ver, por exemplo, Chagas Lopes, 1997.
- 4 Como em EC, 1996 e Jones, 1999, por exemplo.
- 5 Como, por exemplo, em Chagas Lopes, 1989, Sebastião, 1997 e num projecto em curso sobre padrões de mobilidade, em que participamos no âmbito do Observatório do Emprego e Formação Profissional (OIEFP).
- 6 Ver, por exemplo, Weiss, 1986.

## Referências bibliográficas

- Borjas, G. J., (1996), *Labour Economics*, Singapore, Mc. Graw-Hill.
- Card, D., (1995), "Earnings, Schooling and Ability Revisited", in S. W. Polacheck (org.), *Research in Labor Economics*, vol. 14, New York, JAI Press.
- Chagas Lopes, M. (1989), *Da Mobilidade Socio-Ocupacional às Carreiras Profissionais - o caso português* (tese de doutoramento), Lisboa, ISEG.
- Chagas Lopes, M. (1995), "Employment Opportunities for Women and Wage Determinants", Lisboa, Working Papers do CISEP.
- Chagas Lopes, M. (1997), "Criação de Emprego, Comportamentos Institucionais e Determinantes do Salário", Seminário do Departamento de Economia, Lisboa ISEG.
- Chagas Lopes, M. e H. Perista (coord.) (1999), *Práticas Laborais e Igualdade de Oportunidades — Banca, Têxteis, Vestuário e Calçado*, Lisboa, CITE e Ministério do Trabalho e Solidariedade Social.
- DEMESS/DEMQUE/DETEFP-MTS (1994, 1996, 1997), *Quadros de Pessoal*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- E. C. (1996), *A Code of Practice on the Implementation of Equal Pay for Work of Equal Value for Men and Women*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- E. C. - EUROSTAT (1992, 1994, 1996), *Labour Force Survey*, Brussels, EC-DG V.
- Elliott, R. (1991), *Labor Economics - A comparative text*, U. K., Mc. Graw-Hill International.
- Jones, B. (1999), "Equal Pay for Work of Equal Value", paper presented to the Stockholm Ministerial Conference, 2-4 November.
- OECD (1998), *Human Capital*, dados recolhidos a partir de <http://www.OECD.ORG/Statistics>.

- Sebastião, A. (1997), *Mobilidade profissional em Portugal: proposta de uma metodologia de análise e ensaio de aplicação* (tese de mestrado), Lisboa, ISEG.
- Weiss, Y. (1986), "The Determinants of Life Cycle Earnings: A Survey", in O. Ashenfelter e R. Layard (orgs.), *Handbook of Labour Economics*, vol. I, London/N. York, Elsevier Science Publishers, BV.