

Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Economia

Área de especialização | Crescimento e Desenvolvimento Económico

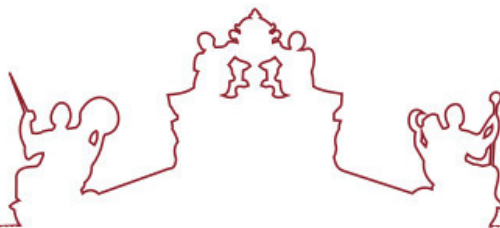
Dissertação

Discriminação Salarial entre Trabalhadores Nativos e Imigrantes no Mercado de Trabalho Português

Caram Banfa Cutubo Gomes Cassama

Orientador(es) | João Manuel Pereira

Évora 2026



Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais

Mestrado em Economia

Área de especialização | Crescimento e Desenvolvimento Económico

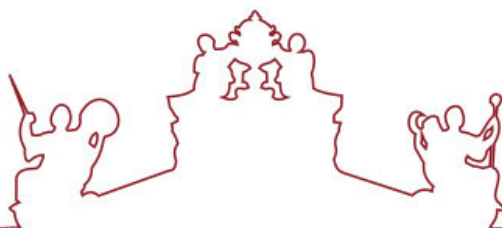
Dissertação

Discriminação Salarial entre Trabalhadores Nativos e Imigrantes no Mercado de Trabalho Português

Caram Banfa Cutubo Gomes Cassama

Orientador(es) | João Manuel Pereira

Évora 2026



A dissertação foi objeto de apreciação e discussão pública pelo seguinte júri nomeado pelo Diretor da Escola de Ciências Sociais:

Presidente | António Caleiro (Universidade de Évora)

Vogais | João Manuel Pereira (Universidade de Évora) (Orientador)
Maria Aurora Murcho Galego (Universidade de Évora) (Arguente)

Agradecimentos

Agradeço a Deus por todas as oportunidades concedidas a mim.

Ao Professor Doutor João Manuel Rodrigues Pereira, meu orientador, agradeço pelos seus inestimáveis conselhos, apoio contínuo e paciência durante a elaboração desta dissertação.

Agradeço o meu pai Cutubó Cassamá por estar sempre ao meu lado me apoiando ao longo de toda a minha trajetória académica e por todo o esforço investido na minha educação.

Aos meus irmãos Seiti Gomes Cassamá, Cutubó Cassamá Junior e Nicolau Gomes Cassamá que sempre me apoiaram.

Quero agradecer também à Universidade de Évora e todos os meus professores.

Por fim, agradeço a todos os meus amigos por todo o apoio.

Discriminação salarial entre trabalhadores nativos e imigrantes no mercado de trabalho português

Resumo

O presente estudo investiga a eventual discriminação salarial no mercado de trabalho português entre os trabalhadores imigrantes e nativos com base nos dados dos Quadros de Pessoal para os anos 2007 e 2019. Utiliza-se a metodologia de Blinder e Oaxaca, também utilizamos o método das funções de influência recentradas (RIF). Os nossos resultados apontam para existência das disparidades salariais entre homens nativos e imigrantes, em 2007 no ponto médio da distribuição salarial os nativos ganhavam mais 23,61% que os imigrantes e em 2019 esta diferença era da ordem dos 19,7%. No caso das mulheres a diferença salarial média é menor, as nativas recebiam em 2007 mais 16,27% que as imigrantes e em 2019 mais de 14,74%, além disso verificamos diferenças salariais a favor tanto dos nativos, como das nativas em outros pontos da distribuição salarial. Os resultados obtidos não indicam que haja processos discriminatórios para as estrangeiras, para os homens a parte que eventualmente é discriminação não é expressiva.

Palavras-chave: Decomposição de Blinder e Oaxaca, Discriminação, Imigrantes, Portugal, Nativos.

Wage discrimination between native and immigrant workers in the Portuguese labour market

Abstract

This study investigates potential wage discrimination in the Portuguese labor market between immigrant and native workers based on data from the Staff Tables for 2007 and 2019. It uses the Blinder and Oaxaca methodology, as well as the recentered influence functions (RIF) method. Our results point to the existence of wage disparities between native and immigrant men. In 2007, at the midpoint of the wage distribution, natives earned 23.61% more than immigrants, and in 2019, this difference was around 19.7%. In the case of women, the average wage gap is smaller: in 2007, native women earned 16.27% more than immigrant women, and in 2019, more than 14.74%. In addition, we found wage differences in favor of both native men and women at other points in the wage distribution, at the 25th and 75th percentiles. The results obtained do not indicate that there is discrimination against foreign women, and for men, any discrimination that may exist is not significant.

Keywords: Blinder and Oaxaca decomposition, Discrimination, Immigrants, Portuguese speakers, Native speakers.

Índice

1. INTRODUÇÃO	1
2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	3
3. METODOLOGIA.....	15
4. DADOS	23
5. ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	29
6. CONCLUSÃO.....	34
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36

Índice de tabelas

Tabela 1 -Salários e diferenças salariais entre nativos e imigrantes, Portugal: 2007 e 2019	24
Tabela 2 -Médias amostrais trabalhadores homens	26
Tabela 3 -Médias amostrais das mulheres	28
Tabela 4 -Decomposição detalhada das diferenças Salariais entre nativos-imigrantes, homens, Portugal, com base nas regressões RIF.	32
Tabela 5 -Decomposição detalhada das diferenças Salariais entre nativos-imigrantes, mulheres, Portugal, com base nas regressões RIF.	33

Siglas e Abreviaturas

BO- Blinder e Oaxaca

EU- União Europeia

EUA- Estados Unidos da América

INE- Instituto Nacional de Estatística

PALOP- Países Africanos da Língua Oficial Portuguesa

QP- Quadros de Pessoal

RIF- Método das Funções de Influência Recentradas

1. INTRODUÇÃO

As migrações são atualmente uma das principais questões enfrentadas pela economia global. As discussões sobre as migrações têm vindo a ganhar muito espaço nos debates académicos, económicos, políticos e sociais nos últimos anos, tanto nos países de origem como nos países de destino. Seja por razões económicas, políticas, ambientais ou familiares, os imigrantes deixam os seus países de origem em busca de um futuro melhor num país de acolhimento. No entanto, as suas expectativas, especialmente em termos de emprego, nem sempre correspondem à realidade, particularmente para os trabalhadores nascidos em países em desenvolvimento.

Portugal tem sido um dos destinos preferidos dos imigrantes nos últimos anos, a respeito disto Duarte e Cabral (2016) destacam que este fenómeno é recente, porque Portugal tradicionalmente tem sido um país de emigração, segundo Duarte e Cabral estes fluxos migratórios recentes em Portugal têm uma natureza irregular e económica, ou seja, os imigrantes têm vindo para Portugal à procura de oportunidades de emprego o que se traduz numa elevada taxa de participação dos imigrantes no mercado de trabalho português. Os dados do censo de 2011 fornecidos pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) mostram um crescimento de cerca de 70% da população imigrante residente em Portugal de 2001 a 2011. A percentagem de imigrantes da América do Sul era a maior (29%), seguindo das percentagens da comunidade Africana (24%) e Europeia (24%). Segundo relatório do Observatório das Migrações (Oliveira, 2020) a taxa de participação no mercado de trabalho português era em 2019 mais elevada entre a população imigrante do que entre a população nativa, por outro lado a taxa de desemprego afeta mais a população imigrante do que a população nativa em Portugal.

Com o crescente fluxo de imigrantes em Portugal é fundamental perceber os efeitos (impactos) dos trabalhadores imigrantes no mercado de trabalho português e uma das formas de perceber os efeitos da imigração no país de acolhimento é comparando os salários dos nativos com os dos imigrantes, vários estudos têm mostrado que existe uma discrepância salarial entre os imigrantes e os nativos em diferentes países (Borjas, 1985; Nanos & Schluter, 2014), a respeito disto, Pereira e Galego (2019) concluíram que no Reino Unido o aumento dos trabalhadores não nativos foi um dos fatores que contribuíram para o aumento da desigualdade salarial no reino. Assim, como verificado em outros países, para Portugal os estudos mostram igualmente uma diferença salarial entre nativos e imigrantes no mercado de trabalho português (Carneiro et al., 2012; Duarte & Cabral, 2010). Neste trabalho pretendemos analisar o impacto da imigração nos salários, nomeadamente se há discriminação salarial entre nativos e imigrantes. Na verdade, a literatura já se ocupou sobre a questão da discriminação salarial, entre grupos nos diferentes países, mas, tanto quanto sabemos, existem ainda poucos trabalhos sobre a discriminação salarial entre nativos e imigrantes no mercado de trabalho português. Portanto, o objetivo geral do nosso trabalho é analisar a eventual discriminação salarial no mercado de trabalho português entre os trabalhadores imigrantes e nativos perceber quais são os fatores que explicam a desigualdade salarial entre nativos e imigrantes.

Ainda no que diz respeito a este objetivo, salienta-se a utilização de uma metodologia econométrica que é a decomposição de Oaxaca (1973) e Blinder (1973), que é um método de decomposição para analisar a diferença entre grupos. Além disso, com esta decomposição conseguimos determinar a parte do diferencial que é atribuível às diferenças de características (dotações) e a parte que é potencialmente atribuível a discriminação. E também fizemos uma análise ao longo da distribuição salarial, utilizamos estimação por quantis com base no método das funções de influência

recentradas (RIF). O estudo foi efetuado com base nos dados dos Quadros de Pessoal (QP) para os anos de 2007 e 2019. Os resultados obtidos não indicam que haja discriminação no caso das mulheres; para os homens a parte que eventualmente possa existir de discriminação não é expressiva.

Este trabalho está organizado de seguinte forma: em primeiro lugar a introdução, depois no capítulo 2 fizemos uma revisão sistemática da literatura científica sobre o tema. No capítulo 3 apresentamos as metodologias para quantificar a diferença salarial e a discriminação entre os grupos em causa, tanto na média como ao longo da distribuição salarial. No capítulo 4 são apresentados os dados bem como uma análise descritiva dos grupos em estudo com base na informação dos dados utilizados (Quadros de Pessoal). No capítulo 5 apresentamos e discutimos os resultados obtidos. Finalmente, no capítulo 6 apresentamos as principais conclusões e os caminhos para desenvolver e aprofundar os estudos futuros.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Em termos gerais, a maioria dos modelos teóricos explicativos das migrações (nacionais e internacionais) apontam as diferenças salariais como um fator determinante das migrações, ou seja, os incentivos económicos têm um papel fundamental na decisão dos indivíduos ou famílias migrarem (Hagen-Zanker, 2008). Além deste fator, existem diversos outros fatores socioeconómicos que afetam o processo migratório.

Quanto às abordagens económicas que explicam os motivos das migrações, temos a abordagem neoclássica que, de uma forma geral, parte do pressuposto de que as decisões migratórias são realizadas em um contexto de concorrência perfeita e racionalidade económica (Hagen-Zanker, 2008). De acordo com Hicks (1963) as decisões migratórias são tomadas com base nas oportunidades salariais. Do ponto de vista da análise

macroeconómica, as abordagens de Lewis (1954), Harris e Todaro (1970) destacam as diferenças na oferta e procura de trabalhadores a nível internacional e as disparidades salariais como fatores que ligam as migrações ao desenvolvimento económico. A fim de incluir as diferenças salariais nos níveis regionais de emprego e o seu efeito sobre a migração, esta abordagem afirma que as decisões de migração dependem do rendimento e da probabilidade de obter um emprego, que estão ligados aos níveis regionais de emprego e salários (urbanos e rurais). Nessa perspetiva, os diferenciais salariais e de emprego entre países ou regiões são a causa da migração, pois refletem uma distribuição do trabalho de acordo com sua produtividade marginal, o que implica um processo de equalização da remuneração ao fator trabalho.

A visão da economia neoclássica também tem sido utilizada sob a perspetiva da análise microeconómica do trabalho, introduzindo modelos de decisões individuais baseados na análise de custo-benefício e na taxa líquida de retorno esperada como determinantes da migração internacional (Borjas, 1994). Nessa perspetiva, a variável capital humano e os retornos esperados influenciam os processos migratórios. Desta forma, a abordagem do capital humano vê a emigração como um investimento individual capaz de melhorar a rendibilidade das características individuais dos trabalhadores (Sjaastad, 1962). Além disso, ao considerar a migração como um processo de investimento, num contexto de custos de oportunidade, esta abordagem elimina os constrangimentos dos mercados competitivos e introduz os custos de transporte e os custos psicológicos derivados do processo de migração. Com base nessa abordagem, pode-se apontar que os diferenciais salariais e de emprego, por um lado, e os custos migratórios, determinados pelas características individuais do migrante, condições sociais e tecnologia de transporte, entre outros, impactam as decisões de migrar. Isso

implica que dentro de um mesmo país existem diferentes condições para a migração (Hagen-Zanker, 2008).

Estas análises parecem ser amplamente aceites quando se trata de analisar os motivos da migração internacional. No entanto, apresenta lacunas evidentes devido aos pressupostos em que se baseia, e é suscetível de uma série de críticas. Em particular, as desigualdades económicas ou as diferenças de riqueza entre países não são de modo algum suficientes para explicar o processo migratório. Com efeito, existem outros fatores para além do nível de vida, que levam as pessoas a migrar, nomeadamente as guerras, a violência e a insegurança.

As análises keynesianas e marxistas consideram o desemprego como uma variável essencial e determinante nas migrações internacionais. No entanto, as explicações fornecidas por essas duas análises são muito diferentes. O desemprego ou a escassez de procura da mão de obra e a disparidade de rendimentos são, entre os keynesianos, os fatores explicativos da migração laboral internacional. A procura de emprego por parte dos desempregados não se limita ao seu espaço nacional. A força de trabalho desempregada está pronta para migrar se quiser obter emprego no exterior. Os baixos rendimentos são também um dos principais motores da migração. Esta análise pressupõe implicitamente que o movimento dos trabalhadores se dá em uma direção única, dos chamados países pobres para os chamados países ricos, o que é contrário a realidade. As estatísticas de migração internacional revelam a existência de fluxos simétricos, embora a intensidade desses movimentos seja diferente de acordo com o nível de desenvolvimento dos países. Isto tem a ver com a teoria do capital humano e as migrações serem vistas como uma decisão individual com custos e benefícios. Sendo assim, é possível que haja migrações de países mais ricos para países mais pobres se do ponto de vista individual for vantajoso (Sjaastad, 1962).

A grande maioria dos estudos, quer baseados na teoria neoclássica da equalização do preço dos fatores quer na teoria keynesiana das disparidades entre os rendimentos ou os empregos, centraram-se na abordagem “*push and pull*”, fatores atrativos no país de destino e fatores repulsivos no país de origem, para explicar os fenómenos migratórios.

Este breve panorama dos diferentes modelos económicos que explicam a migração mostra a enorme dificuldade em compreender a diversidade e a complexidade dos fenómenos migratórios, que variam muito de acordo com áreas geográficas, períodos e populações. Além disso, notamos alguma semelhança entre as diferentes análises económicas e não estritamente económicas da migração, no sentido de que baseiam implícita ou explicitamente a decisão migratória no “*trade-off*” racional entre custos e benefícios (Boeri & Ours, 2014). Essa observação revela a influência do modelo neoclássico sobre outras análises explicativas das migrações.

Como acabamos de mencionar, são vários os motivos das migrações, no entanto, a migração tem, naturalmente, impactos nos países de destino, particularmente nos mercados de trabalho domésticos destes países. Os impactos económicos, financeiros e sociais são, em geral, mais estudados, especialmente pelos economistas. Assim, no ponto seguinte serão apresentadas evidências empíricas dos impactos da migração em alguns países de destino.

Blau e Kahn (2012) argumentaram que o impacto da imigração numa economia relativamente fechada depende da mobilidade do capital, do grau de substituíbilidade entre nativos e imigrantes e das relações complementares entre vários tipos de trabalho, e também do número e da composição dos imigrantes em relação aos nativos. Entretanto, alguns estudos (por exemplo, ver, Borjas & Van Ours, 2010; Dustmann et al., 2005) sustentam que, numa pequena economia aberta podem existir choques positivos ou negativos a curto prazo com efeitos sobre os salários e o nível de emprego dos nativos,

onde a oferta de capital é perfeitamente elástica. Existem também outros estudos que apontam que o impacto da imigração nos salários dos nativos depende das políticas migratórias do país de acolhimento. A este respeito, Peri (2014) argumenta que países com políticas migratórias abertas, que permitam a entrada equilibrada de imigrantes com diferentes níveis de capital humano, estão sujeitos a não verificar efeitos adversos sobre os salários ou empregos dos trabalhadores nativos. Além disto, estas políticas podem abrir caminho para o crescimento e produtividade do país.

De modo geral, a vasta literatura que existe sobre a questão do impacto dos imigrantes no salário dos nativos é unânime, a chegada de imigrantes ao mercado de trabalho doméstico não faz com que os salários dos nativos reduzam (Green & Worswick, 2017; Peri, 2014; Piché & Dutreuilh, 2013). Os resultados são mais contrastantes quando se observam subgrupos de trabalhadores imigrantes. Por exemplo, foram observados efeitos negativos para trabalhadores menos qualificados e imigrantes recentes. Isto é particularmente verdade nos países onde a imigração da mão de obra não qualificada é elevada.

Ma (2020), por sua vez, analisou o impacto da imigração de trabalhadores altamente qualificados sobre os trabalhadores nativos nos Estados Unidos da América (EUA). Tendo como objetivo principal quantificar os efeitos da imigração sobre profissões altamente qualificadas, nomeadamente, nas áreas da ciência, engenharia, matemática e tecnologia. O objetivo era perceber até que ponto os trabalhadores nativos se ajustam à concorrência da mão de obra estrangeira, modificando as suas escolhas profissionais para investir em novas profissões ou novos ofícios. Os resultados obtidos mostram que, mesmo com a chegada de um grande número de imigrantes qualificados, estes têm pouco impacto sobre os salários dos seus congêneres nativos com as mesmas características observáveis e que trabalham nas mesmas profissões. Concluiu-se ainda

que, em alguns casos, haveria mesmo uma certa complementaridade com a oferta da mão de obra dos nativos, o que fazia com que a oferta da mão de obra dos imigrantes tivesse efeitos positivos no bem-estar dos nativos. Por conseguinte, estes efeitos positivos resultariam, em particular, de uma otimização das escolhas profissionais, com a mobilidade profissional a funcionar como uma válvula de segurança que reduz o impacto da imigração qualificada.

Igualmente, Gavosto et al. (1999) analisaram o impacto dos trabalhadores estrangeiros no mercado de trabalho italiano entre 1990 e 1995, tendo concluído que o fluxo dos imigrantes teve um impacto positivo nos salários dos trabalhadores nativos pouco qualificados, o que pode ser explicado por um efeito de complementaridade dos trabalhadores imigrantes, visto que existiam restrições laborais por parte das empresas italianas e essas empresas não conseguiam expandir as suas produções, porque não conseguiam encontrar trabalhadores nativos dispostos a assumir empregos pouco qualificados e os imigrantes aceitavam preencher essas vagas. Os autores observaram ainda que, para cada aumento de 1% na percentagem de trabalhadores imigrantes pouco qualificados aumentava a elasticidade salarial dos nativos em 0,01. Esses resultados contrastam com os de vários outros estudos sobre o impacto dos trabalhadores imigrantes nos salários dos nativos (ver, por exemplo, De New & Zimmermann, 1994; Hatzius, 1994; Hunt, 1992). A maioria das análises empíricas sobre o mercado de trabalho dos EUA e dos outros países mostra que um aumento de 10% na percentagem dos trabalhadores imigrantes relativamente à população nativa reduz o salário dos nativos num máximo 1% (Friedberg & Hunt, 2018; Peri, 2014). Contudo, Borjas (2003) usando dados dos EUA para o período 1980-2000, estima que a imigração aumentou a oferta da mão de obra dos homens trabalhadores em 11%, Borjas afirma que este aumento do número dos trabalhadores imigrantes no mercado de trabalho norte-americano reduziu o salário médio

dos trabalhadores nativos em 3,2%. Segundo Borjas, este aumento do fluxo dos imigrantes agravou consideravelmente as oportunidades de emprego para os trabalhadores nativos norte-americanos.

Apesar de tudo, os estudos sobre diferenças salariais entre imigrantes e nativos apontam para a substituíbilidade imperfeita do capital humano a nível internacional, para a existência de discriminação e assimilação incompleta como principais causas destas diferenças salariais (Ingwersen & Thomsen, 2021). A respeito disto, Amo-Agyei et al. (2020) analisa as diferenças salariais entre imigrantes e nativos utilizando dados de 49 países (33 países de alto rendimento e 16 países de rendimento baixo ou intermédio). Os resultados apontam para que os ganhos dos imigrantes sejam, em média, 12,6% inferiores aos dos nativos nos países de alto rendimento. Os autores argumentam que esta diferença pode ser explicada pelo nível do capital humano, nomeadamente, a escolaridade e a experiência. Esse estudo também indica que, uma outra parte desse diferencial permanece inexplicável o que eles consideram que pode ser explicada como discriminação. Os resultados de Amo-Agyei et al. (2020) mostram ainda que, os trabalhadores imigrantes com mesmo nível de educação e a mesma profissão que os nativos ganham menos do que os nativos e que existem imigrantes qualificados que estão sujeitos a trabalhar em empregos poucos qualificados.

Ingwersen e Thomsen (2021), investigaram os fatores que influenciaram o diferencial salarial entre imigrantes e nativos no mercado de trabalho alemão entre 1994 e 2015, com base na decomposição de Blinder e Oaxaca para regressão incondicional por quantis (S. Firpo et al., 2009). Os resultados obtidos mostram que durante o período analisado os estrangeiros e imigrantes naturalizados recebiam, respetivamente, entre (10-16,4%) e (13,6-17,6%) menos que os nativos. Além disso, os autores também concluíram

que 80% da diferença salarial podia ser explicada pela diferença nas características dos trabalhadores.

Para mercado de trabalho português, Duarte e Cabral (2010) observaram que os imigrantes recebiam, em média, menos do que os nativos durante o período entre 2002 e 2008. De acordo com Duarte e Cabral, o diferencial podia ser explicado em parte pelas diferenças de características observáveis como, a idade, o sexo, a educação, o tipo de contrato de trabalho, a ocupação profissional, a região e o sector. Igualmente para Portugal, Severino (2022) utilizou o modelo de efeitos fixos proposto por Guimarães e Portugal (2010) e também o método de decomposição de Gelbach (2016) para quantificar o impacto da heterogeneidade dos trabalhadores, da empresa e do cargo de emprego nas diferenças salariais entre imigrantes e nativos, concluindo que os imigrantes ganham, em média, 19% menos do que os nativos no mercado de trabalho português e que essa diferença salarial se deve à concentração dos imigrantes em cargos e empregos onde as remunerações são mais baixas.

Os modelos da discriminação no mercado de trabalho oferecem uma explicação sobre a parte do diferencial salarial que permanece inexplicável em vários estudos (Blau & Kahn, 2012). Os trabalhos iniciais sobre a discriminação salarial adotam apenas a lógica da maximização do lucro. Autores como Becker (1957) argumentam que a discriminação deve ser evitada pelas empresas, porque afeta o seu lucro por ser menos eficiente. No entanto, este ponto de vista não é suficiente. Akerlof e Kranton (2000) descrevem que uma pessoa está associada a um papel económico particular e que um indivíduo que não tem um papel ou que não se conforme a este papel esperado tem efeitos sobre o seu bem-estar, o dos outros e sobre um resultado económico. Além disso, salientam que isto pode levar ao surgimento de movimentos sociais que combaterão a associação entre uma identidade social e um papel económico. Isto é implícito por Bertrand e Duflo quando se

referem ao "custo da discriminação para as minorias e para a sociedade como um todo" (Bertrand & Duflo, 2017, p. 2).

Segundo Wolfelsperger (1980), surge uma situação de discriminação quando uma empresa não reserva os mesmos atributos (acesso ao emprego, formação, níveis salariais, promoções, etc.) a dois trabalhadores com características produtivas perfeitamente idênticas e diferentes características não produtivas. Uma das formas mais comuns de discriminação é a de género, mas existem outras formas, entre as quais a origem social, a religião, a nacionalidade, a orientação sexual, etc. Gabriel e Schmitz (2020) destacam que o fenómeno da discriminação salarial é muito mais evidente nos períodos de crise do que nos períodos de crescimento económico.

Embora tenham surgido teorias alternativas desde meados dos anos 2000, a discriminação tem sido tradicionalmente entendida na economia de duas formas principais: discriminação pelas preferências (Becker, 1957) e a discriminação estatística (Aigner & Cain, 1977; Arrow et al., 1973; Phelps, 1972). A discriminação pelas preferências descreve um agente económico como discriminado no mercado (trabalho, habitação, etc.) por causa de suas características individuais não produtivas (género, local de residência, origem étnica ou país de origem). Quem discrimina nunca considera a produtividade daquele que é discriminado. Faz isso simplesmente porque tem aversão aos detentores de uma determinada característica ou porque os outros têm aversão e isso pode afetar um resultado económico (Blau & Kahn, 2017).

A discriminação estatística é baseada na ideia de que um agente discrimina os indivíduos de um grupo social, porque não tem disponível toda a informação necessária para conhecer a produtividade de cada um dos indivíduos deste grupo. Sendo assim, infere a produtividade individual com base na produtividade média do grupo, atribuindo maior (menor) produtividade aos indivíduos de grupos mais (menos) produtivos.

Conseqüentemente, os indivíduos de grupos mais produtivos são beneficiados relativamente aos de grupos menos produtivos. Existem duas abordagens sobre a discriminação estatística: a primeira abordagem é a discriminação estatística de primeira classe (Arrow et al., 1973; Phelps, 1972). Os agentes não têm informação suficiente para conhecer a produtividade de dois candidatos que pertencem a grupos sociais diferentes. No entanto, eles sabem que um grupo social é, em média, mais produtivo do que o outro. Assim, selecionarão o candidato do grupo social mais produtivo. A segunda abordagem é a discriminação estatística de segunda classe (Aigner & Cain, 1977). Os agentes têm toda a informação necessária para conhecer a produtividade de dois candidatos que provêm de dois grupos sociais diferentes. No entanto, a fiabilidade desta informação é, em média, mais elevada para um dos dois grupos sociais. Portanto, os agentes escolherão o candidato que pertence ao grupo com a informação mais fiável.

Uma nova teoria também tem ganho popularidade, é conhecida como a discriminação de atenção (Bartoš et al., 2016). A ideia é que os agentes discriminam os candidatos dando atenção diferenciada de acordo com o grupo ao qual o candidato pertence e a parcela de pedidos sendo superior ao mínimo exigido. Assim, eles mostram, através de experiência de campo, que quando a maioria dos candidatos não possui a produtividade mínima necessária para ser selecionado, como é o caso do mercado de trabalho, os empregadores darão maior atenção aos candidatos que pertencem ao grupo privilegiado. Por outro lado, quando a maioria dos candidatos está acima dos requisitos mínimos exigidos, como pode ser observado no mercado imobiliário de arrendamento, os proprietários irão dar mais atenção aos candidatos do grupo dominante.

Finalmente, existe a teoria da discriminação implícita (Bertrand et al., 2005). As atitudes discriminatórias aqui não são intencionais. São explicados por três fatores psicológicos principais: desatenção, restrição de tempo ou carga mental e ambigüidade.

Os autores insistem no fato de que o combate à discriminação implícita permite reduzir significativamente a quantidade total de discriminação sem necessariamente se opor aos indivíduos. Pelo contrário, se assumirmos que estes últimos são de boa vontade, as políticas antidiscriminação são muito mais eficazes e fáceis de implementar.

De ponto de vista empírico, quantificar a discriminação salarial é complexo, tendo em conta que os fenómenos da discriminação nem sempre são facilmente evidentes. Na sequência do trabalho de Blinder (1973) e Oaxaca (1973), uma extensa literatura econométrica tem sido dedicada a identificação de diferentes fatores de desigualdade salarial, alguns dos quais podem ser explicados pela discriminação. À este respeito, Hofer et al. (2017) analisaram as diferenças salariais entre imigrantes e nativos no mercado de trabalho austríaco, utilizando a decomposição de Blinder (1973) e Oaxaca (1973). Os resultados obtidos apontam para existência de discriminação salarial. Efetivamente constataram evidência de discriminação. A diferencial salarial encontrada foi de 15 pontos percentuais a desfavor dos imigrantes, sendo que apenas de 10 a 30% desta diferença era explicada pelas diferenças no capital humano. Da mesma forma, Fays et al. (2021) encontraram evidências de discriminação no mercado de trabalho belga.

No relatório da Organização Internacional do Trabalho, Amo-Agyei et al. (2020) argumentam que se a parte não explicada da diferença salarial entre imigrantes e nativos fosse eliminada e que se os salários fossem fixados com base nas características observáveis dos indivíduos, o diferencial remuneratório entre imigrantes e nativos quase que desapareceria em vários países e em outros, os trabalhadores imigrantes estariam a receber mais do que os trabalhadores nativos.

A literatura das diferenças salariais entre homens e mulheres tem apontado a um conjunto de fatores que caem dentro da parte não explicada da diferença salarial, mas que não são discriminação (ver por exemplo, Blau & Kahn, 2017; Sin et al., 2020). Entre estes

fatores temos: a diferença de atitude em relação à concorrência, à capacidade de negociação e à aversão ao risco (Blau & Kahn, 2017). Esses fatores, todos ou em parte, podem também explicar parte da diferença salarial não explicada entre imigrantes e nativos. Efetivamente, pode-se fazer um paralelo entre esses estudos sobre atributos psicológicos entre gêneros com o estudo de Fridberg (2000), em que o autor argumenta que à chegada os imigrantes não conhecem bem o mercado de trabalho do país de destino, portanto, podemos presumir que os imigrantes à chegada não têm poder de negociação sobre os seus salários, aumentos e promoções como os nativos. Esses imigrantes, principalmente os pouco qualificados têm menos predisposição para a negociação e para a concorrência, o que pode levar a que aceitem as condições oferecidas pelo empregador, por medo de perderem o emprego e o rendimento, e por estarem em situações contractuais frágeis, não possuem muitas informações sobre o mercado de trabalho do país de destino. Por isso, podem estar sujeitos a receberem menos e a não progredir tão rapidamente dentro das empresas. Por outro lado, podemos dizer que os trabalhadores imigrantes são menos avessos ao risco e aceitam trabalhos que os nativos não aceitam, principalmente os trabalhos pouco qualificados (Gavosto et al., 1999).

Relativamente a assimilação salarial, a literatura sobre este tema mostra que à chegada os imigrantes recebem menos que os nativos igualmente qualificados e que assimilação dos imigrantes segundo Carneiro et al. (2012), depende de como o país de destino valoriza o capital humano adquirido no estrangeiro (Friedberg, 2000), o conhecimento da língua do país de destino (Chiswick & Miller, 2002), a experiência adquirida localmente (Cohen & Eckstein, 2002) e também da aglomeração étnica (Borjas, 2000).

Vários estudos (Borjas, 1985; Duarte & Cabral, 2013; Friedberg, 2000; Izquierdo et al., 2009) utilizaram o conceito de assimilação para analisar a diferença salarial entre

imigrantes e nativos ao longo do tempo e verificaram que o diferencial salarial diminuiu com o tempo de permanência no país de destino, e em alguns países este diferencial pode desaparecer ao longo dos anos, mas em outros nunca se consegue uma assimilação completa para os imigrantes. Igualmente, para Portugal, Duarte e Cabral (2013) utilizando dados longitudinais estudaram os salários relativos dos imigrantes no mercado de trabalho português entre 2002-2008 concluindo que à chegada os imigrantes ganham menos do que os nativos com as mesmas características observáveis e que este diferencial vai diminuindo ao longo do tempo, mas não desaparece completamente na maioria dos casos. As autoras argumentam que quando há convergência dos salários relativos, a taxa de assimilação tende a ser mais forte nos primeiros anos da migração, como é o caso dos imigrantes dos 15 países estudados da União Europeia (UE15). Os prémios salariais deste grupo de imigrantes tende a aumentar ao longo do tempo. Ao contrário dos imigrantes provenientes dos Países Africanos da Língua Oficial Portuguesa (PALOP) e dos países da Europa Central e de Leste que em geral, Duarte e Cabral não encontraram assimilação substancial.

3. METODOLOGIA

Tendo em conta que o objetivo do nosso estudo é analisar a eventual discriminação salarial no mercado de trabalho português entre trabalhadores nativos e estrangeiros e perceber quais são os fatores (variáveis) que podem estar a contribuir para essa desigualdade salarial, utilizamos a decomposição de Blinder (1973) e Oxaca (1973) que é uma metodologia frequentemente utilizada nos estudos sobre a discriminação salarial. A decomposição de Blinder e Oxaca é um método de decomposição que permite analisar a diferença salarial média entre dois grupos de trabalhadores (por exemplo, homens e mulheres; nativos e imigrantes). Esta decomposição permite determinar a parte da

diferença salarial que é atribuível as diferenças nas características (dotações) e a parte não explicada que é potencialmente atribuível a discriminação no mercado de trabalho.

A primeira parte do modelo de BO é composto por equações de salários desenvolvidas por Mincer (1974):

$$\ln w = \beta_i x_i + \mu_i \quad (1)$$

$\ln w$ representa o logaritmo natural dos salários horários, x_i é um vector com os níveis de um conjunto de variáveis que influenciam os salários (educação, experiência, etc). Por fim, μ_i é um termo aleatório residual que mede efeitos das características não observadas nos salários. Através desta equação é possível calcular o efeito de cada variável explicativa nos salários. Assumimos, como é típico nestas análises, que a $\text{cov}(X_i, \mu_i)$.

A comparação dos salários de dois grupos para averiguar se existe potencialmente discriminação entre esses grupos (nativos e imigrantes), implica que se estimem equações de salários separadas para cada um dos grupos. Sendo assim, se estivermos perante um problema de comparação dos salários de nativos (N) e imigrantes (I), temos de estimar as correspondentes equações de salários:

$$\ln w_N = \beta_N x_N + \mu_N \quad (2)$$

$$\ln w_I = \beta_I x_I + \mu_I \quad (3)$$

De acordo com as propriedades do método dos mínimos quadrados (MMQ) e sob a seguinte condição de $E(\mu_{it}/x_{it}) = 0$, com $i = N$ e I , o diferencial salarial médio é dado por:

$$\overline{\ln w_N} - \overline{\ln w_I} = \overline{X_N} \hat{\beta}_N - \overline{X_I} \hat{\beta}_I \quad (4)$$

Somando e subtraindo o termo $\overline{X_N \hat{\beta}_I}$, obtém-se a seguinte expressão:

$$\overline{\ln w_N} - \overline{\ln w_I} = \hat{\beta}_I(\overline{X_N} - \overline{X_I}) + X_N(\hat{\beta}_N - \hat{\beta}_I) \quad (5)$$

$\overline{X_N \hat{\beta}_I}$ corresponde o salário esperado pelos nativos, caso estes fossem remunerados da mesma forma que os imigrantes.

O primeiro termo do lado direito da equação (5) representa a parte da diferença salarial explicada por diferenças nos níveis das características observadas entre trabalhadores nativos e imigrantes, assumindo como norma salarial de referência a dos imigrantes $\hat{\beta}_I$. O segundo termo, por sua vez, reflete a parte não explicada da diferença salarial, que se deve às diferenças de rendibilidade das características observáveis dos trabalhadores (nativos e imigrantes). Neste termo incluem-se os eventuais efeitos de discriminação salarial, mas também outros como, por exemplo, diferenças de atitudes em relação a concorrência, a capacidade de negociação e aversão ao risco (Blau e Kahn, 2017).

Contudo, esta metodologia como qualquer outra metodologia empírica não está isenta de críticas, a maioria destas críticas giram em torno da especificação do modelo e da escolha das variáveis independentes (ver por exemplo, Riach e Rich, 2002). Como por exemplo, Rosenzweig e Morgan (1976) afirmam que o uso da idade e da idade ao quadrado em vez da experiência e da experiência ao quadrado de trabalho na equação salarial desenvolvida por Blinder (1973) pode criar um viés diferencial na rendibilidade da educação para os homens. Além disso, Jones (1983) argumenta que os termos U^1 e C^2

¹ $U =$ Parte inexplicada da diferença salarial dos trabalhadores = $\beta_0^H - \beta_0^L$

² $C =$ Parte das diferenças de rendibilidade das características observáveis dos trabalhadores = $\sum_j \overline{X_j^L} (\beta_j^H - \beta_j^L)$

da decomposição proposta por Blinder (1973) são na sua maioria arbitrários e não interpretáveis, ou seja, a decomposição do termo residual de Blinder (a discriminação) não pode ser determinada de uma forma única, uma vez que o valor da diferença nos coeficientes depende das decisões de estimação.

Outra crítica feita a decomposição de BO, é que ela só mede a discriminação no mercado de trabalho. Isto é, a decomposição de BO não mede as diferenças no acesso as dotações que são recompensadas no mercado de trabalho, por exemplo, se um grupo tiver mais dificuldade acesso ao ensino superior do que outro, ou mesmo se, *ceteris paribus*, se um dos grupos tiver maior probabilidade trabalhar do que outro, então a decomposição de Blinder e Oaxaca (BO) tende a subestimar o grau de discriminação (Madden, 1999).

Atal et al. (2009) enumeram três limitações da metodologia de BO, em primeiro lugar, os autores apontam que a relação entre as características dos trabalhadores e salários não é necessariamente linear e afirmam que os dados recentes violam implicações fundamentais do modelo de Mincer. Os autores afirmam ainda que a decomposição de BO só fornece informação sobre a decomposição da diferença salarial média. Por último, os autores argumentam que a decomposição de BO não restringe a análise aos indivíduos comparáveis, o que pode causar enviesamento do componente associado a discriminação. Para finalizar, uma outra crítica que tem sido feita a esta metodologia é que, uma vez que as estimativas dos coeficientes captam enviesamentos gerados por problemas de informação, erros nas variáveis e processos de seletividade, a interpretação deste resíduo como meio de discriminação é discutível (Tenjo G et al., 2005).

Para além de se conhecer a diferença salarial, na média da distribuição salarial, tem também interesse em se conhecer as diferenças salariais e a sua decomposição em outros pontos da distribuição dos salários. Para análise das diferenças ao longo da distribuição utilizamos a estimação por quantis com base no método das funções de

influência recentradas (RIF). As regressões RIF é um método desenvolvido por Firpo et al. (2007, 2009, 2018), através do qual é possível analisar o impacto que mudanças na distribuição de variáveis, X , têm sobre distribuição incondicional de Y . Este método permite estimar uma decomposição detalhada de qualquer estatístico (por exemplo, coeficiente de Gini, variância, quantil etc) para o qual a sua função de influência (IF) possa ser calculada. A principal vantagem da utilização do método RIF na metodologia tipo BO é o facto de ser uma aproximação linear a funções altamente não lineares (Firpo et al., 2018). A este respeito, Rios-Avila (2020) menciona três vantagens da decomposição das regressões RIF, a saber: a simplicidade da implementação, a possibilidade de obter contribuições detalhadas de variáveis individuais para os efeitos composição e estrutura e a possibilidade de alargar a análise a qualquer estatístico cuja RIF possa ser calculada.

A estimação pelo método das RIF é parecida com uma regressão tradicional pelo MMQ, mas a variável dependente é substituída pela estatística RIF de interesse. No nosso trabalho, as estatísticas de interesse serão a RIF dos quantis referentes aos logaritmos naturais do salário horário real (nativos e imigrantes). Representado por τ um determinado quantil da distribuição salarial, a diferença salarial nesse quantil pode ser representada da seguinte forma:

$$\Delta w(\tau) = q_N(\tau) - q_I(\tau) \quad (6)$$

Para decompor esta diferença num efeito composição e num efeito estrutura, de forma semelhante ao que apresentamos em (5) para a média da distribuição salarial, temos primeiro de estimar equações de salários em que a variável dependente w (salários) é substituída pela respetiva função de influência recentrada (RIF). Desta forma para um dado quantil (τ), a RIF é dada por:

$$RIF(w, q_\tau) = q\tau + \frac{\tau - I(w \leq q_\tau)}{f_w(q_\tau)} \quad (7)$$

O primeiro termo q_τ corresponde ao quantil de ordem τ , o segundo termo é a função de influência do quantil- uma estimação do impacto de uma observação no quantil; $f_w(q_\tau)$ é a densidade marginal de w no ponto (q_τ) estimado pelo método de kernel.

Com $E[RIF(w; q_\tau)] = q_\tau$; portanto, $E[RIF(w; q_\tau)|X] = X\beta$

Em seguida, obtém-se para cada um dos grupos (nativos e imigrantes) os quantis de interesse, as equações de salários estimadas pelo método das RIF:

$$RIF_N(w_N q_N(\tau)) = X_N Y_N + \mu_N \quad (8)$$

$$RIF_I(w_I q_I(\tau)) = X_I Y_I + \mu_I \quad (9)$$

A fim de decompor a diferença salarial entre dois grupos (Nativos e Imigrantes) e para obter o efeito estrutura e o efeito composição, é necessário estimar a distribuição salarial contrafactual, ou seja, a distribuição que se obtém combinando a estrutura salarial dos imigrantes com a distribuição das características dos nativos (Galego e Pereira, 2014). No modelo clássico de BO esta distribuição é estimada por $\overline{X}_N \hat{\beta}_I$ (\overline{X}_N representa a média amostral das características observadas dos nativos). Contudo, a estimação da distribuição contrafactual pode estar sujeita a enviesamento quando a expectativa condicional salarial não é linear (Barsky et al., 2002; Fortin et al., 2011). A respeito disto, Barsky et al. (2002) propuseram a utilização do método de reponderação de DiNardo et al. (1996), Fortin et al. (2011) também sugeriram a utilização deste método, estimando a distribuição salarial contrafactual através do cálculo de regressão RIF na amostra reponderada. Na prática, uma regressão RIF sobre uma amostra reponderada deve ser estimada aplicando o seguinte fator de reponderação à amostra dos trabalhadores imigrantes:

$$\Psi(X_i) = \frac{\Pr(N = 1|X_i)}{\Pr(N=1)} / \frac{\Pr(N = 0|X_i)}{\Pr(N=0)} = \frac{\Pr(N = 1|X_i)}{\Pr(N=1)} / \frac{1-\Pr(N=1|X_i)}{\Pr(N=0)} \quad (10)$$

Onde $\Pr(N = 1|X_i)$ é a probabilidade de um trabalhador de características observadas X_i ser nativo; $\Pr(N = 0|X_i)$ é a respetiva probabilidade complementar de ser imigrante. $\Pr(N = 1)$ e $\Pr(N = 0)$ são, respetivamente, as proporções na amostra de nativos e imigrantes. $\Pr(N = 1|X_i)$ pode ser estimado com um *logit* ou com um *probit* (DiNardo et al., 1996).

Com as RIF estimadas para os nativos, para os imigrantes e para a distribuição contractual na amostra reponderada, obtém-se uma decomposição salarial tipo BO, para qualquer quantil incondicional (τ):

$$\begin{aligned} \hat{\Delta}_0^\tau &= \left(\bar{X}_N \hat{\beta}_{\tau,N} - \bar{X}_I^C \hat{\beta}_{\tau,I}^C\right) + \left(\bar{X}_I^C \hat{\beta}_{\tau,I}^C - \bar{X}_I \hat{\beta}_{\tau,I}\right) \\ &= \hat{\Delta}_S^\tau + \hat{\Delta}_X^\tau \end{aligned} \quad (11)$$

O índice C representa estimativas amostrais reponderadas (distribuição contrafactual), enquanto \bar{X}_N e \bar{X}_I representam as médias das características observáveis dos nativos e dos imigrantes, respetivamente; \bar{X}_I^C é a média de X_I na amostra reponderada (C). O termo $\hat{\Delta}_S^\tau$ corresponde ao efeito estrutura, enquanto o termo $\hat{\Delta}_X^\tau$ corresponde o efeito composição.

Os efeitos composição e estrutura podem ainda ser adicionalmente subdivididos. No caso do efeito estrutura salarial de seguinte forma:

$$\begin{aligned} \hat{\Delta}_S^\tau &= \bar{X}_N (\hat{\beta}_{\tau,N} - \hat{\beta}_{\tau,I}^C) + (\bar{X}_N - \bar{X}_I^C) \hat{\beta}_{\tau,I}^C \\ &= \hat{\Delta}_{S,p}^\tau + \hat{\Delta}_{S,e}^\tau \end{aligned} \quad (12)$$

o termo $\hat{\Delta}_{S,p}^\tau$ corresponde ao efeito estrutura puro, que resulta da diferença entre $\hat{\beta}_{\tau,N}$ e $\hat{\beta}_{\tau,I}^C$, em vez de $\hat{\beta}_I$ na decomposição clássica de BO. Este termo estima a parte da diferença salarial explicada pelas diferenças de rendibilidade das características

observadas no quantil τ . O termo $\hat{\Delta}_{S,e}^\tau$, por sua vez, é o erro de reponderação que resulta do facto da média da amostra reponderada \bar{X}_I^C poder ser diferente da de \bar{X}_N . Este termo é usado para verificar a qualidade da estratégia da reponderação e espera-se que seja igual a 0 em amostras grandes.

De forma semelhante, pode decompor-se o efeito composição de seguinte forma:

$$\begin{aligned}\hat{\Delta}_X^\tau &= (\bar{X}_I^C - \bar{X}_I) \hat{\beta}_{\tau,I} + \bar{X}_I (\hat{\beta}_{\tau,I}^C - \hat{\beta}_{\tau,I}) \\ &= \hat{\Delta}_{X,p}^\tau + \hat{\Delta}_{X,e}^\tau\end{aligned}\tag{13}$$

$\hat{\Delta}_{X,p}^\tau$ é o efeito composição puro, como na decomposição de BO em que se estima a parte do diferencial salarial entre nativos e imigrantes explicada pelas diferenças nas características observadas no quantil τ . $\hat{\Delta}_{X,e}^\tau$ é o erro de especificação, que é usado para avaliar a qualidade da especificação do modelo e a aproximação da RIF. É igual a 0 quando o modelo é linear.

Os desvios padrões da decomposição são estimados, tal como recomendado Rios-Avila (2020) por *bootstrap*, no nosso caso, com 100 réplicas, dada a dificuldade em conhecer a distribuição limite. De acordo com a literatura, em decomposições salariais detalhadas existe um problema de identificação ao estimar as contribuições separadas das variáveis *dummies*. Essa contribuição das variáveis *dummies* no efeito estrutura salarial depende da escolha do grupo de referência (R. L. Oaxaca e Ransom, 1999). Para resolver essa questão utilizamos a normalização de Yun (2005). Por fim, as decomposições foram efetuadas com base no STATA, versão 15, e no comando `oaxaca_rif` (Rios-Avila, 2020).

4. DADOS

Os dados utilizados neste estudo são dados dos Quadros de Pessoal (QP) de 2007 e 2019, que é um conjunto de dados longitudinais obtidos através de um inquérito anual obrigatório às empresas, que abrange todos os trabalhadores do setor privado em Portugal, com exceção dos funcionários públicos, trabalhadores independentes, domésticos e as forças armadas abrange também os trabalhadores que no setor público trabalham em regime de contrato individual de trabalho. Os dados são recolhidos pelo Ministério do Emprego e disponibilizados pelo INE através de protocolo específico para fins de investigação. A informação disponível inclui as características das empresas e dos trabalhadores, nomeadamente, os rendimentos, salários base, as horas de trabalho, a idade, as habilitações literárias, a antiguidade na empresa, a dimensão da empresa, o sector industrial, a profissão e também informações sobre a região onde as empresas são localizadas. Segundo Duarte e Cabral (2013), os dados dos quadros de pessoal por serem um inquérito obrigatório não sofrem dos problemas de não resposta que frequentemente afetam os inquéritos padrão ao agregado familiares e as empresas. Destacam ainda a vantagem de serem dados que têm uma cobertura abrangente e que são dados fiáveis devido à sua disponibilidade pública.

Na amostra analisada neste trabalho, foram excluímos os trabalhadores da agricultura e pesca e as forças armadas. Foram considerados dados de 2007 (ano anterior à crise de 2008) e 2019 (ano anterior à pandemia) para trabalhadores com idade entre 18 e os 64 anos e cujo salário não é inferior a 80% do salário mínimo nacional, o mínimo admissível para praticantes e aprendizes.

Após as restrições e a limpeza dos dados obtivemos uma amostra com 2.219.688 de trabalhadores nativos em 2007, sendo homens 1.257.744 e mulheres 961.944. Enquanto

os trabalhadores imigrantes no mesmo ano eram 106.462, sendo homens imigrantes 69.640 e mulheres estrangeiras 36.822 (ver a tabela 1).

Na tabela 1 apresentamos os salários e as diferenças salariais em bruto não controladas pelas características, observamos que em 2007 os homens nativos recebiam mais 23.8% que os homens imigrantes e as mulheres nativas recebiam mais 19.4% que as estrangeiras no mesmo ano. Enquanto em 2019 a diferença salarial era de 11% a favor dos nativos em comparação com os imigrantes e 16.7% a favor das mulheres nativas em comparação com as estrangeiras.

Tabela 1-Salários e diferenças salariais entre nativos e imigrantes, Portugal: 2007 e 2019

2007						
	Nativos		Imigrantes		Diferença salarial (%)	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Salário médio (ganhos, EUR)	1062,9	822,2	858,2	688,6	23,8	19,4
Desvio Padrão	965,5	618,4	1627,4	576,8		
Número de Observações (N)	1257744	961944	69640	36822		

2019						
	Nativos		Imigrantes		Diferença salarial (%)	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Salário médio (ganhos, EUR)	1296,5	1074,4	1168,3	920,3	11,0	16,7
Desvio Padrão	1198,7	727,1	3761,1	675,5		
Número de Observações (N)	1199705 (93,4%)	1042686 (94,5%)	84706 (6,6%)	60209 (5,5%)		

Fonte: Cálculos do autor com base nos Quadros de Pessoal, 2007 e 2019

Relativamente às variáveis incluídas nas equações de salários (RIF) consideramos como variável dependente o salário horário do trabalhador tendo por base a remuneração ao nível dos ganhos do trabalhador e as horas totais de trabalho. No que diz respeito às variáveis independentes que foram incluídas nessas equações consideramos a idade e a idade ao quadrado, para medir de forma aproximada o efeito da experiência no mercado de trabalho, a antiguidade e o seu quadrado, *dummies* para medir o efeito da educação (menos que o 9º ano; 9º ano, 12º ano e curso superior), profissões ao nível de 1 – dígito

da classificação portuguesa das profissões, e sectores industriais ao nível também de 1 – dígito. Seria desejável um nível mais detalhado de profissões e sectores industriais, mas a reduzida dimensão da amostra de imigrantes coloca problemas de suporte comum ao nível das estimações destas equações de salários (Fortin et al., 2011). Por fim, também incluímos o número de trabalhadores na empresa como variável explicativa das equações de salários.

Analisando as médias amostrais das variáveis estudadas observamos que em 2007, os trabalhadores homens imigrantes tinham ligeiramente menos idade do que os trabalhadores homens nativos (ver Tabela 1): cerca de 38.9 anos para os nativos e 36.86 anos para os imigrantes. Em 2019, houve um aumento da idade média dos nativos em 2.41 anos, enquanto a idade média dos imigrantes diminuiu ligeiramente, isto pode ser explicado pela entrada de imigrantes mais jovens nos últimos anos. Em relação à antiguidade nas empresas, os trabalhadores nacionais tinham, naturalmente, uma antiguidade média (7.82) maior em comparação com os seus congéneres imigrantes (2.32). Verifica-se também um aumento relativo da antiguidade nas empresas em 2019 para os nativos (7.95) em comparação com 2007, enquanto para os imigrantes (2.16) houve uma ligeira diminuição da antiguidade em 2019. Explicável pela entrada de novos imigrantes.

Tabela 2-Médias amostrais trabalhadores homens

Nomes	2007				2019			
	Nativos		Imigrantes		Nativos		Imigrantes	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Idade	38,90	(10,83)	36,86	(9,37)	41,31	(11,14)	36,43	(10,47)
Idade 2	16,30	(8,82)	14,46	(7,30)	18,31	(9,28)	14,37	(8,28)
Antiguidade	7,82	(8,85)	2,32	(4,29)	7,95	(9,29)	2,16	(4,43)
Antiguidade2	139,53	(315,81)	23,80	(182,25)	149,55	(283,26)	24,30	(89,71)
9º Ano de Escolaridade	0,23		0,22		0,28		0,33	
12º Ano de Escolaridade	0,19		0,18		0,30		0,33	
Ensino Superior	0,11		0,06		0,18		0,13	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	0,03		0,02		0,05		0,02	
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	0,08		0,03		0,11		0,07	
Técnicos e profissões de nível intermédio	0,13		0,05		0,12		0,06	
Pessoal administrativo	0,10		0,04		0,11		0,11	
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	0,14		0,14		0,14		0,19	
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	0,01		0,01		0,01		0,02	
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	0,29		0,38		0,23		0,21	
Operadores de instalação e máquinas e trabalhadores da montagem	0,14		0,12		0,15		0,10	
Trabalhadores não qualificados	0,07		0,21		0,09		0,22	
Indústria Alimentar, têxteis, bebidas	0,10		0,05		0,09		0,04	
Indústria química, metalúrgica, máquinas e equipamentos elétricos	0,13		0,07		0,13		0,06	
Equipamento de transporte, água, eletricidade e gás	0,04		0,02		0,05		0,02	
Construção e transportes terrestres e comércio por grosso	0,44		0,54		0,37		0,35	
Alojamento, restauração, transportes marítimos e aéreos	0,08		0,11		0,09		0,21	
Serviços de rádio, televisão, telecomunicações, serviços financeiros e de seguros	0,07		0,02		0,08		0,06	
Atividades científicas, publicidade, agências de viagens, etc.	0,05		0,02		0,07		0,12	
Educação, saúde, segurança, administração pública e defesa	0,07		0,05		0,09		0,10	
Outros serviços	0,02		0,02		0,02		0,03	
Número de trabalhadores das Empresas	644,88	(1930,12)	297,10	(970,68)	748,56	(2180,40)	764,89	(2135,66)

Fonte: Cálculos do autor com base nos Quadros de Pessoal, 2007 e 2019

Em termos de níveis de escolaridade, os trabalhadores homens imigrantes tinham em média, menos anos de escolaridade que os trabalhadores nacionais. Essa diferença é substancial no número nos trabalhadores nativos com o ensino superior completo, sendo que em 2007, cerca de 11% dos trabalhadores nativos tinham o ensino superior completo, enquanto no mesmo ano só 6% dos trabalhadores imigrantes tinham o ensino superior completo. Em 2019 ainda persistia essa diferença, com 18% dos nativos a terem o ensino superior completo, enquanto no caso dos imigrantes 13% tinham este grau. Ainda assim tanto para nativos como para imigrantes, há um aumento da percentagem de trabalhadores

com ensino superior completo entre 2007 e 2019. Esta evolução também permite concluir que nos últimos anos tem entrado no país mais imigrantes qualificados.

No que diz respeito as profissões, a estrutura de emprego dos trabalhadores homens nativos e imigrantes mostra que em 2007, havia uma maior concentração tanto dos trabalhadores homens nacionais como dos trabalhadores homens estrangeiros em profissões qualificados da indústria, construção e artífices. Sendo que em média, 29% dos trabalhadores homens nativos ocupavam essas profissões, enquanto para imigrantes essa percentagem era de 38%. Além disso também se constata que em 2007 havia uma concentração significativa dos trabalhadores imigrantes nas profissões menos qualificadas (21%). Em 2019 a média dos trabalhadores homens imigrantes trabalhando nas profissões menos qualificadas aumentou ligeiramente em 1 ponto percentual, no entanto os trabalhadores nacionais no mesmo ano continuavam concentrados nas profissões qualificadas das indústrias de construção e artífices.

Relativamente aos principais setores de atividade, tanto os trabalhadores nativos como os trabalhadores imigrantes estão em média mais concentrados na indústria de construção, transportes terrestres e comércio por grosso. A percentagem dos imigrantes nestes setores era maior em comparação com os nativos em 2007, sendo 44% para os nativos e 54% para os imigrantes. Em 2019 verifica-se uma diminuição significativa da concentração dos trabalhadores nativos e imigrantes nestes sectores de atividade e também um ligeiro aumento da concentração dos nativos em comparação com os imigrantes sendo, 37% para os nativos e 35% para os imigrantes. Em 2007 os trabalhadores nativos trabalharam em empresas maiores, ao contrário de 2019 onde havia em média mais trabalhadores imigrantes nas grandes empresas em comparação com os trabalhadores nativos.

Tabela 3-Médias amostrais das mulheres

Nomes	2007				2019			
	Nativas		Imigrantes		Nativas		Imigrantes	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Idade	37,60	(10,16)	35,42	(9,17)	40,96	(10,77)	37,02	(10,35)
Idade 2	15,18	(8,12)	13,39	(6,99)	17,94	(8,96)	14,77	(8,18)
Antiguidade	7,40	(8,15)	2,70	(1361,57)	8,24	(9,04)	2,53	(4,69)
Antiguidade 2	121,14	(291,69)	26,30	(174,85)	149,68	(265,78)	28,44	(91,51)
9º Ano de Escolaridade	0,21		0,22		0,22		0,28	
12º Ano de Escolaridade	0,24		0,23		0,32		0,36	
Ensino Superior	0,16		0,10		0,28		0,18	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	0,02		0,01		0,03		0,02	
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	0,10		0,06		0,15		0,07	
Técnicos e profissões de nível intermédio	0,10		0,05		0,10		0,06	
Pessoal administrativo	0,21		0,10		0,18		0,16	
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	0,29		0,38		0,28		0,34	
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	0,00		0,01		0,00		0,00	
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	0,06		0,04		0,06		0,03	
Operadores de instalação e máquinas e trabalhadores da montagem	0,12		0,04		0,07		0,04	
Trabalhadores não qualificados	0,12		2,53		0,12		0,29	
Indústria Alimentar, têxteis, bebidas	0,18		0,07		0,13		0,05	
Indústria química, metalúrgica, máquinas e equipamentos elétricos	0,06		0,03		0,06		0,03	
Equipamento de transporte, água, eletricidade e gás	0,02		0,01		0,02		0,01	
Construção e transportes terrestres e comércio por grosso	0,24		0,18		0,21		0,15	
Alojamento, restauração, transportes marítimos e aéreos	0,11		0,31		0,11		0,29	
Serviços de rádio, televisão, telecomunicações, serviços financeiros e de seguros	0,08		0,05		0,09		0,06	
Atividades científicas, publicidade, agências de viagens, etc.	0,05		0,08		0,06		0,11	
Educação, saúde, segurança, administração pública e defesa	0,22		0,22		0,27		0,25	
Outros serviços	0,04		0,05		0,04		0,04	
Número de trabalhadores das Empresas	701,95	(2105,25)	470,26	(1361,57)	968,14	(2843,66)	1006,05	(2589,88)

Fonte: Cálculos do autor com base nos Quadros de Pessoal 2007 e 2019

Relativamente às mulheres, em 2007, a idade média tal como para os homens, também era maior para as nativas. Além disso, observa-se um aumento da idade média das mulheres nacionais e imigrantes entre 2007 e 2019.

Em 2007, assim como os trabalhadores homens, as mulheres nativas tinham em média maior antiguidade nas empresas relativamente as imigrantes. Em 2007 (ver a tabela 2): as trabalhadoras nativas tinham em média mais anos de escolaridade, sendo em média 24% das nativas com o 12º ano completo e 16% com o ensino superior completo em comparação com as mulheres imigrantes que tinham 23% com o 12º ano completo e 10%

com o ensino superior completo. Em 2019 houve aumento dos números tanto das nativas (32%), como das imigrantes (36%) com o 12º e o ensino superior completos. E havia em média mais trabalhadoras imigrantes com 12ºano completo relativamente as trabalhadoras nativas e ainda observamos um aumento significativo do número das trabalhadoras estrangeiras com o 12ºano completo em relação ao ano 2007.

Quanto as profissões, em 2007, em média a maioria das trabalhadoras mulheres tanto nativas (29%), como imigrantes (38%), estavam alocadas nas profissões dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores. Em 2019 não se alterou muito a estrutura de emprego, porque as trabalhadoras nacionais (28%) e estrangeiras (34%) continuavam muito concentradas nas atividades dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores. Relativamente as indústrias, em 2007, em média, havia uma maior concentração das trabalhadoras nativas (24%) nas indústrias de construção e transportes terrestres e comércio por grosso enquanto em média, a maior parte das imigrantes (31%) trabalhavam nas prestações de serviços de alojamento, restauração, transportes marítimos e aéreos. Em 2019, as imigrantes continuavam no mesmo setor de atividade, no entanto as nativas em média (27%) estavam mais concentradas nas áreas da educação, saúde, segurança, administração pública e defesa. Nos dois anos estudados, constatamos que as trabalhadoras imigrantes trabalhavam em média mais em grandes empresas em comparação com as nativas.

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta secção vamos analisar os resultados da decomposição das diferenças salariais entre nativos e imigrantes nos anos de 2007 e 2019, não foi utilizado o *reweighting* porque os erros eram grandes e os resultados foram analisados tomando como referência o salário dos imigrantes (w_0). No caso dos homens, no ponto médio da

distribuição salarial verifica-se que em 2007 os nativos ganhavam mais 23,61% que os imigrantes (ver a tabela 3). Em 2019 esta diferença era da ordem dos 19,7%, cerca de menos 4 pontos percentuais. A maior parte desta diferença salarial, tanto em 2007 como em 2019, é explicada pelas diferenças de características remuneratórias dos trabalhadores (efeito composição), tanto num ano como em outro, cerca de 91%. As principais variáveis que explicam esta diferença salarial, tanto em 2007, como em 2019, são: antiguidade na empresa; a educação; e as profissões, ou seja, os nativos naturalmente têm mais antiguidade nas empresas, são mais instruídos e trabalham em profissões mais bem remuneradas.

No caso das mulheres a diferença salarial média é menor (ver tabela 4), mas ainda assim expressiva: as nativas recebiam em 2007, em média, mais 16,27% que as imigrantes. Tendo-se verificado uma redução dessa diferença estimada da ordem dos 2 pontos percentuais entre 2007 e 2019. Tal como no caso dos homens, também para as mulheres, a diferença salarial média nos dois anos analisados é sobretudo explicada pela diferença nas suas características observáveis (efeito composição). Entre estas, destacam-se, tal como no caso dos homens, a antiguidade nas empresas; a educação e as profissões, características em que as nativas têm vantagem.

Quanto à parte da diferença salarial explicada por diferenças de remuneração das mesmas características observáveis, o designado efeito estrutura ou efeito preço, fator onde se pode inserir a potencial discriminação salarial, verifica-se que esta é de reduzida dimensão, tanto para os homens como para as mulheres. Ainda assim, no caso das mulheres, o efeito estimado é negativo o que significa que as mulheres estrangeiras obtêm uma melhor remuneração média das suas características observáveis que as nativas. Este resultado não é compatível a possibilidade de discriminação das trabalhadoras estrangeiras. No caso dos homens, o efeito estrutura é positivo (significativo), mas explica

menos 10% da diferença salarial estimada em ambos os anos. Portanto, mesmo que haja alguma discriminação salarial, esta será de reduzida amostra.

Quanto a diferença salarial estimada em outros pontos da distribuição salarial, verifica-se que esta aumenta ao longo da distribuição, sendo menor no percentil mais baixo (25), onde a diferença salarial em 2007 era de 13.96% a favor dos nativos e para o mesmo percentil em 2019 a diferença salarial era de 8.18%, ou seja, houve uma diminuição significativa da diferença salarial em 5,78 pontos percentuais entre 2007 e 2019. Nesta parte da distribuição salarial é provável que o salário mínimo tenha uma influência importante nesta menor diferença salarial e o aumento que se tem verificado ao longo dos anos da percentagem de trabalhadores a receber salário mínimo poderá eventualmente explicar a redução da diferença estimada entre 2007 e 2019, de acordo com os dados do Ministério do Trabalho, 20,1% dos trabalhadores recebiam o salário mínimo em 2019.

No percentil (75) a diferença salarial estimada é maior em relação aos outros percentis. Neste percentil, em 2007 verificou-se uma diferença salarial de cerca de 36% a favor dos nativos, tendo existido uma redução de cerca de 1,93 pontos percentuais em 2019. Tal como acontecia na média da distribuição, também no percentil (25) e no (75) a maior parte da diferença salarial estimada para os homens é explicada pela diferença nas características dos trabalhadores (efeito composição). Os principais fatores que explicam a diferença salarial são, tal como na média da distribuição: a antiguidade; a educação e as profissões.

No caso das mulheres, a diferença salarial estimada também é menor no percentil (25), onde em 2007 a diferença salarial entre trabalhadoras nativa e imigrantes era de 6,17% e em 2019 esta diferença salarial diminuiu relativamente em 0,63 pontos percentuais. Portanto, verificou-se uma diferença salarial maior no percentil (75), onde

as nativas recebiam cerca de 28,54% a mais do que as imigrantes em 2007, e cerca de 27,51% a mais em 2019. Também, para as mulheres o que explica a diferença salarial entre nativas e as imigrantes é a diferença nas características das trabalhadoras (efeito composição). Tal como acontece na média da distribuição, as características observáveis das imigrantes são mais bem remuneradas do que as características observáveis das nativas. Tal como já tínhamos visto antes, este resultado não é compatível com a existência de discriminação salarial relativamente às trabalhadoras estrangeiras.

Tabela 4-Decomposição detalhada das diferenças Salariais entre nativos-imigrantes, homens, Portugal, com base em regressões RIF

	Q(25)		Média		Q(75)	
	2007	2019	2007	2019	2007	2019
	Diferença	0,1396(0,001)***	0,0818(0,001)***	0,2361(0,002)***	0,1966(0,002)***	0,3609(0,002)***
Parte explicada	0,1217(0,001)***	0,0820(0,001)***	0,2137(0,001)***	0,1787(0,001)***	0,3538(0,003)***	0,2820(0,002)***
Parte não explicada	0,0180(0,001)***	-0,0002(0,001)	0,0224(0,001)***	0,0179(0,002)***	0,0071(0,003)**	0,0596(0,003)***
Parte explicada	0,1217***	0,0820***	0,2137(0,001)***	0,1787(0,001)***	0,3538(0,003)***	0,2820(0,002)***
Idade	0,0022(0,000)***	0,0072(0,000)***	0,0090(0,000)***	0,0322(0,000)***	0,0118(0,001)***	0,0522(0,001)***
Antiguidade	0,0468(0,000)***	0,0369(0,000)***	0,0814(0,000)***	0,0772(0,000)***	0,1350(0,001)***	0,1228(0,001)***
Educação	0,0137(0,000)***	0,0042(0,000)***	0,0353(0,001)***	0,0172(0,001)***	0,0569(0,001)***	0,0269(0,001)***
Profissões	0,0509(0,001)***	0,0263(0,000)***	0,0645(0,001)***	0,0518(0,001)***	0,1066(0,001)***	0,0833(0,001)***
Indústria	0,0022(0,000)***	0,0077(0,000)***	0,0109(0,000)***	0,0005(0,000)	0,0198(0,001)***	-0,0027(0,001)***
Dimensão da Empresa	0,0059(0,000)***	-0,0001(0,000)**	0,01256(0,000)***	-0,0003(0,000)**	0,0237(0,000)***	-0,0005(0,000)*
Parte não explicada	0,018(0,001)***	-0,0002(0,001)	0,0224(0,001)***	0,0179(0,002)***	0,0071(0,003)***	0,0596(0,003)***
Idade	0,3949(0,019)***	0,2508(0,009)***	0,5090(0,021)***	0,3912(0,016)***	0,7965(0,032)	0,6048(0,025)***
Antiguidade	0,0004(0,001)	0,0044(0,000)***	-0,0034(0,001)***	-0,0054(0,001)***	0,0078(0,002)***	-0,0134(0,002)***
Educação	-0,0278(0,001)***	-0,0050(0,000)***	-0,0489(0,002)***	-0,0021(0,001)**	-0,1432(0,003)***	-0,0221(0,001)***
Profissões	-0,0255(0,002)***	-0,0073(0,001)***	0,0615(0,004)***	0,0456(0,002)***	-0,0342(0,005)***	-0,0063(0,003)**
Indústria	0,0140(0,002)***	0,0010(0,001)	0,0319(0,003)***	0,0333(0,002)	-0,0123(0,004)***	0,0245(0,002)***
Dimensão da Empresa	-0,0026(0,000)***	0,0015(0,000)***	-0,0007(0,001)	0,0099(0,000)***	0,0116(0,001)***	0,0275(0,001)***
Constante	-0,3354(0,019)***	-0,2456(0,009)***	-0,5270(0,021)***	-0,4547(0,018)***	-0,6191(0,032)***	-0,5554(0,025)***

Fonte: Cálculos do autor com base nos Quadros de Pessoal, 2007 e 2019.

Notas: Erros padrão calculados por *bootstrap* (100 réplicas) estão entre parênteses (***) (**) (*) significativos a 1%, 5% e 10% de significância respetivamente.

Tabela 5-Decomposição detalhada das diferenças Salariais entre nativos-imigrantes, mulheres, Portugal, com base em regressões RIF

	Q(25)		Média		Q(75)	
	2007	2019	2007	2019	2007	2019
Diferença	0,0617(0,002)***	0,0554(0,001)***	0,1627(0,002)***	0,1474(0,002)***	0,2854(0,004)***	0,2751(0,003)***
Parte explicada	0,0703(0,001)***	0,0539(0,000)***	0,1744(0,002)***	0,1678(0,001)***	0,3040(0,004)***	0,3333(0,003)***
Parte não explicada	-0,0085(0,002)***	0,0016(0,001)	-0,0116(0,002)***	-0,0204(0,001)***	-0,0186(0,004)***	-0,0582(0,003)***
Parte explicada	0,0703(0,001)***	0,0539(0,000)***	0,1744(0,002)***	0,1678(0,001)***	0,3040(0,004)***	0,3333(0,003)***
Idade	0,0028(0,000)***	-0,0003(0,000)***	0,0114(0,000)***	0,0184(0,000)***	0,0181(0,001)***	0,0331(0,001)***
Antiguidade	0,0355(0,000)***	0,0240(0,000)***	0,0693(0,000)***	0,0658(0,000)***	0,1042(0,001)***	0,1243(0,001)***
Educação	0,0109(0,000)***	0,0075(0,000)***	0,0350(0,001)***	0,0346(0,001)***	0,0679(0,002)***	0,0768(0,001)***
Profissões	0,0174(0,000)***	0,0160(0,000)***	0,0543(0,001)***	0,0505(0,001)***	0,1222(0,002)***	0,1154(0,001)***
Indústria	0,0010(0,000)***	0,0069(0,000)***	-0,0031(0,000)***	-0,0011(0,000)***	-0,0193(0,001)***	-0,0155(0,001)***
Dimensão da Empresa	0,0026(0,000)***	-0,0002(0,000)***	0,0075(0,000)***	-0,0005(0,000)***	0,0110(0,000)***	-0,0008(0,000)***
Parte não explicada	-0,0085(***)	0,0016(0,001)	-0,0116(0,002)***	-0,0204(0,001)***	-0,0186(0,004)***	-0,0582(0,003)***
Idade	0,0540(0,022)**	-0,0079(0,013)*	0,2458(0,021)***	0,1958(0,014)***	0,3891(0,038)***	0,5836(0,024)***
Antiguidade	0,0019(0,001)*	-0,0007(0,001)**	-0,0068(0,002)***	-0,0002(0,001)	0,0018(0,003)	0,0147(0,002)***
Educação	-0,0105(0,001)***	-0,0010(0,000)***	-0,0346(0,002)***	0,0037(0,001)***	-0,1154(0,003)***	-0,0102(0,001)***
Profissões	0,0113(0,003)***	0,0031(0,003)**	0,0334(0,004)***	0,0087(0,003)***	-0,0397(0,007)***	-0,0810(0,004)***
Indústria	0,0088(0,002)***	0,0121(0,001)***	0,0141(0,002)***	0,0094(0,001)***	0,0331(0,005)***	0,0293(0,003)***
Dimensão da Empresa	-0,0054(0,000)***	-0,0002(0,000)*	0,0047(0,000)***	0,0076(0,000)***	0,0144(0,001)***	0,0186(0,001)***
Constante	-0,0686(0,022)***	-0,0038(0,013)	-0,2681(0,022)***	-0,2454(0,015)***	-0,3019(0,040)***	-0,6133(0,025)***

Fonte: Cálculos do autor com base nos Quadros de Pessoal, 2007 e 2019

Notas: Erros padrão calculados por *bootstrap* (100 réplicas) estão entre parênteses (***) (**) (*) significativos a 1%, 5% e 10% de significância respetivamente.

Os nossos resultados vão de acordo com os resultados obtidos por Ingwersen e Thomsen (2021), que utilizando a decomposição de Blinder (1973) e Oaxaca (1973) para modelos de regressão de influência recentradas (RIF) proposta por Firpo et al. (2009) analisaram no mercado de trabalho alemão a diferença salarial entre os trabalhadores alemães nativos, alemães naturalizados e estrangeiros, os autores observaram uma diferença salarial significativa ao longo de duas décadas, entre alemães nativos, alemães naturalizados e estrangeiros. Ingwersen e Thomsen (2021) constataram que os nativos recebiam mais do que os imigrantes ao longo da distribuição salarial, e que em média, cerca de três quartos da diferença salarial são explicadas pelas diferenças nas características observáveis dos trabalhadores. No nosso caso, a dominância do efeito composição é ainda maior.

6. CONCLUSÃO

As migrações têm sido um dos assuntos mais debatidos atualmente na esfera económica, política e social em todo mundo e particularmente em Portugal. Com o crescente aumento do fluxo de imigrantes no mercado de trabalho português torna-se essencial perceber o impacto dos trabalhadores imigrantes no mercado de trabalho comparando o salário dos nativos com o dos imigrantes e perceber se realmente existe discriminação salarial entre uns e outros.

Utilizamos dados dos Quadros de Pessoal para os anos 2007 e 2019 com recurso a metodologia de Blinder (1973) e Oaxaca (1973) para modelos de regressão quantílica incondicional (RIF) recomendado por Firpo et al. (2009) o que nos permitiu dividir as diferenças salariais entre trabalhadores nativos e imigrantes em duas partes: uma atribuída a diferenças de características observáveis (dotações) entre nativos e imigrantes e outra parte não explicada atribuída a diferenças de remuneração por parte do mercado dessas mesmas características observáveis. Esta parte é um limite superior da estimativa de discriminação salarial.

Foi possível observar disparidades salariais entre dois grupos de trabalhadores e concluir que no ponto médio da distribuição salarial os homens nativos ganhavam em 2007 mais 23,61% que os seus congéneres imigrantes; em 2019 ainda persistia a diferença salarial, embora tenha diminuído em 4 pontos percentuais. No caso das mulheres havia uma diferença salarial média em 2007 entre nativas e imigrantes de 16,27% a favor das nativas, no entanto houve uma redução em 2019 de 2 pontos percentuais. O que explica essas diferenças salariais no ponto médio da distribuição salarial tanto para as mulheres como para os homens é a diferença nas características observáveis dos trabalhadores (efeito composição). Verificamos ainda que a parte não explicada (efeito estrutura) tem um peso menor nos resultados obtidos tanto para homens como para as mulheres, ou seja,

o que observamos é que no ponto médio da distribuição salarial dos homens a parte que recai sobre a discriminação representa menos de 10%. Portanto, mesmo que exista discriminação ela não é muito grande. Para as mulheres o efeito estimado é negativo, ou seja, as mulheres estrangeiras são mais bem remuneradas do que as nativas, o que quer dizer que não existem práticas discriminatórias para as mulheres estrangeiras.

Os resultados obtidos mostram ainda que existem diferenças salariais entre nativos e imigrantes ao longo da distribuição em 2007 e 2019, tanto para homens como para as mulheres, a diferença salarial é menor no percentil mais baixo (25) e maior no percentil mais alto (75). A menor diferença salarial no ponto mais baixo da distribuição salarial poderá eventualmente ser explicada pelos aumentos do salário mínimo nacional e uma grande concentração de trabalhadores que recebem o salário mínimo (20,1% em 2019). Tal como no ponto médio da distribuição salarial, o que explica a diferença salarial entre trabalhadores nativos e imigrantes no percentil (25) e no (75), tanto mulheres como homens, são as diferenças nas características observáveis dos trabalhadores. Os resultados obtidos não indicam que haja processo discriminatórios para as estrangeiras, para os homens a parte que eventualmente é a discriminação não é expressiva.

As principais limitações do nosso estudo foram a obtenção de dados por nacionalidade (amostra reduzida), tendo em conta a heterogeneidade dos imigrantes seria interessante que pudéssemos fazer as estimações também por nacionalidade, porém isso não foi possível, uma vez que implicaria grandes problemas ao nível da propriedade do suporte comum na estimação das equações de salários.

Trabalhos futuros poderiam analisar a diferença salarial entre nativos e imigrantes oriundos dos países da comunidade dos países da língua português (CPLP) e também dos imigrantes indostânicos que é um grupo de imigrantes que cresceu exponencialmente em Portugal, porém realisticamente é necessário ter em conta os problemas atrás apontados.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aigner, D. J., & Cain, G. G. (1977). Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *ILR Review*, 30(2), 175–187.
<https://doi.org/10.1177/001979397703000204>
- Akerlof, G. A., & Kranton, R. E. (2000). Economics and identity. *The quarterly journal of economics*, 115(3), 715–753.
- Amo-Agyei, S., & Office, I. L. (2020). *The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals*. International Labour Organisation (ILO).
- Arrow, K. J., Ashenfelter, O., & Rees, A. (1973). Discrimination in labor markets. *The Theory of Discrimination*, 3–33.
- Atal, J., Ľopó, H., & Winder, N. (2009). *New century, old disparities: Gender and ethnic wage gaps in Latin America*.
- Barsky, R., Bound, J., Charles, K. K., & Lupton, J. P. (2002). Accounting for the black–white wealth gap: A nonparametric approach. *Journal of the American statistical Association*, 97(459), 663–673.
- Bartoš, V., Bauer, M., Chytilová, J., & Matějka, F. (2016). Attention Discrimination: Theory and Field Experiments with Monitoring Information Acquisition. *American Economic Review*, 106(6), 1437–1475.
<https://doi.org/10.1257/aer.20140571>
- Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination*. University of Chicago press.
- Bertrand, M., Chugh, D., & Mullainathan, S. (2005). Implicit discrimination. *American Economic Review*, 95(2), 94–98.
- Bertrand, M., & Duflo, E. (2017). Field experiments on discrimination. *Handbook of economic field experiments*, 1, 309–393.

- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2012). *Immigration and the Distribution of Incomes* (Working Paper No. 18515). National Bureau of Economic Research.
<https://doi.org/10.3386/w18515>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, 55(3), 789–865.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, 436–455.
- Boeri, T., & Ours, J. van. (2014). *The economics of imperfect labor markets*. Princeton University Press.
- Borjas, G. J. (1985). Assimilation, changes in cohort quality, and the earnings of immigrants. *Journal of labor Economics*, 3(4), 463–489.
- Borjas, G. J. (1994). The economics of immigration. *Journal of economic literature*, 32(4), 1667–1717.
- Borjas, G. J. (2000). Ethnic enclaves and assimilation. *Swedish Economic policy review*, 7(2), 89–122.
- Borjas, G. J. (2003). The Labor Demand Curve is Downward Sloping: Reexamining the Impact of Immigration on the Labor Market*. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1335–1374. <https://doi.org/10.1162/003355303322552810>
- Borjas, G. J., & Van Ours, J. C. (2010). *Labor economics*. McGraw-Hill/Irwin Boston.
- Cabral, S., & Duarte, C. (2013). Mind the gap! The relative wages of immigrants in the Portuguese labour market. Em *Working Paper 05-2013, Banco de Portugal, Lisboa, Portugal*.
- Cabral, S., & Duarte, C. (2016). Lost in translation? The relative wages of immigrants in the Portuguese labour market. *International Review of Applied Economics*, 30(1), 27–47.

- Carneiro, A., Fortuna, N., & Varejão, J. (2012). Immigrants at new destinations: How they fare and why. *Journal of Population Economics*, 25, 1165–1185.
- Chiswick, B. R., & Miller, P. W. (2002). Immigrant earnings: Language skills, linguistic concentrations and the business cycle. *Journal of population economics*, 15, 31–57.
- Cohen, S., & Eckstein, Z. (2002). Labor Mobility of Immigrants: Training, Experience and Opportunities. *IZA Discussion Papers*, 519, 53p.
- De New, J. P., & Zimmermann, K. F. (1994). Native wage impacts of foreign labor: A random effects panel analysis. *Journal of population economics*, 7(2), 177–192.
- DiNardo, J., Fortin, N., & Lemieux, T. (1996). *Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: A semiparametric approach*. National bureau of economic research Cambridge, Mass., USA.
- Duarte, C., & Cabral, S. (2010). *Employment and wages of immigrants in Portugal*.
- Dustmann, C., Fabbri, F., & Preston, I. (2005). The impact of immigration on the British labour market. *The Economic Journal*, 115(507), F324–F341.
- Fays, V., Mahy, B., Rycx, F., & Volral, M. (2021). Wage discrimination based on the country of birth: Do tenure and product market competition matter? *Applied Economics*, 53(13), 1551–1571.
<https://doi.org/10.1080/00036846.2020.1838431>
- Firpo, S., Fortin, N., & Lemieux, T. (2007). *Decomposing Wage Distributions using Recentered Influence Function Regressions*.
- Firpo, S., Fortin, N. M., & Lemieux, T. (2009). Unconditional quantile regressions. *Econometrica*, 77(3), 953–973.
- Firpo, S. P., Fortin, N. M., & Lemieux, T. (2018). Decomposing wage distributions using recentered influence function regressions. *Econometrics*, 6(2), 28.

- Fortin, N., Lemieux, T., & Firpo, S. (2011). Decomposition methods in economics. Em *Handbook of labor economics* (Vol. 4, pp. 1–102). Elsevier.
- Friedberg, R. M. (2000). You can't take it with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital. *Journal of labor economics*, *18*(2), 221–251.
- Friedberg, R. M., & Hunt, J. (2018). The impact of immigrants on host country wages, employment and growth. Em *Interdisciplinary Perspectives on the New Immigration* (pp. 89–110). Routledge.
- Gabriel, P. E., & Schmitz, S. (2020). Are estimates of racial wage discrimination influenced by Labor market conditions? Evidence from the national longitudinal survey. *Applied Economics Letters*, *27*(14), 1215–1219.
<https://doi.org/10.1080/13504851.2019.1676377>
- Galego, A., & Pereira, J. (2014). Decomposition of regional wage differences along the wage distribution in Portugal: The importance of covariates. *Environment and Planning A*, *46*(10), 2514–2532.
- Gavosto, A., Venturini, A., & Villosio, C. (1999). Do immigrants compete with natives? *Labour*, *13*(3), 603–621.
- Gelbach, J. B. (2016). When do covariates matter? And which ones, and how much? *Journal of Labor Economics*, *34*(2), 509–543.
- Green, D. A., & Worswick, C. (2017). Canadian economics research on immigration through the lens of theories of justice. *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, *50*(5), 1262–1303.
- Guimaraes, P., & Portugal, P. (2010). A simple feasible procedure to fit models with high-dimensional fixed effects. *The Stata Journal*, *10*(4), 628–649.

- Hagen-Zanker, J. (2008). Why do people migrate? A review of the theoretical literature. *A Review of the Theoretical Literature (January 2008). Maastricht Graduate School of Governance Working Paper No.*
- Harris, J. R. (1970). Migration, unemployment and development: A two-sector analysis. *American economic review*, 60(1), 126.
- Hatzius, J. (1994). *The Unemployment and Earnings Effect of German Migration* (Número 165). University of Oxford, Institute of Economics and Statistics.
- Hicks, J. (1963). *The theory of wages*. Springer.
- Hofer, H., Titelbach, G., Winter-Ebmer, R., & Ahammer, A. (2017). Wage discrimination against immigrants in Austria? *Labour*, 31(2), 105–126.
- Hunt, J. (1992). The impact of the 1962 repatriates from Algeria on the French labor market. *ILR Review*, 45(3), 556–572.
- Ingwersen, K., & Thomsen, S. L. (2021). The immigrant-native wage gap in Germany revisited. *The Journal of Economic Inequality*, 19(4), 825–854.
- Izquierdo, M., Lacuesta, A., & Vegas, R. (2009). Assimilation of immigrants in Spain: A longitudinal analysis. *Labour Economics*, 16(6), 669–678.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.08.011>
- Jones, F. L. (1983). On decomposing the wage gap: A critical comment on Blinder's method. *The Journal of human resources*, 18(1), 126–130.
- Lewis, W. A. (1954). *Economic development with unlimited supplies of labour*.
- Ma, J. (2020). High skilled immigration and the market for skilled labor: The role of occupational choice. *Labour Economics*, 63, 101791.
- Madden, D. (1999). Towards a broader explanation of male-female wage differences. *Applied Economics Letters*, 7(12), 765–770.

- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. *Human Behavior & Social Institutions No. 2*.
- Nanos, P., & Schluter, C. (2014). The composition of wage differentials between migrants and natives. *European Economic Review*, *65*, 23–44.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693–709.
- Oaxaca, R. L., & Ransom, M. R. (1999). Identification in detailed wage decompositions. *Review of Economics and Statistics*, *81*(1), 154–157.
- Oliveira, C. R. (2020). *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020: Relatório Estatístico Anual* (Vol. 5). Observatório das Migrações, ACM, IP.
- Pereira, J. M., & Galego, A. (2019). Diverging trends of wage inequality in Europe. *Oxford Economic Papers*, *71*(4), 799–823.
- Peri, G. (2014). Do immigrant workers depress the wages of native workers? *IZA world of Labor*.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, *62*(4), 659–661.
- Piché, V., & Dutreuilh, C. (2013). Contemporary migration theories as reflected in their founding texts. *Population*, *68*(1), 141–164.
- Riach, P. A., & Rich, J. (2002). Field experiments of discrimination in the market place. *The Economic Journal*, *112*(483), F480–F518.
- Rios-Avila, F. (2020). Recentered influence functions (RIFs) in Stata: RIF regression and RIF decomposition. *The Stata Journal*, *20*(1), 51–94.
- Rosenzweig, M. R., & Morgan, J. (1976). Wage discrimination: A comment. *The Journal of Human Resources*, *11*(1), 3–7.

- Severino, M. G. L. (2022). *The sources of the immigrant-native wage gap: Worker, firm and job title heterogeneity.*
- Sin, I., Stillman, S., & Fabling, R. (2020). What Drives the Gender Wage Gap? Examining the Roles of Sorting, Productivity Differences, Bargaining and Discrimination. *The Review of Economics and Statistics*, 104, 1–44.
https://doi.org/10.1162/rest_a_01000
- Sjaastad, L. A. (1962). The costs and returns of human migration. *Journal of political Economy*, 70(5, Part 2), 80–93.
- Tenjo G, J., Ribero M., R., & Fernanda Bernat D., L. (2005). *EVOLUCIÓN DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES POR SEXO EN SEIS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA UN INTENTO DE INTERPRETACIÓN* (Documentos CEDE No. 2656).
 Universidad de los Andes, Facultad de Economía, CEDE.
<https://EconPapers.repec.org/RePEc:col:000089:002656>
- Wolfelsperger, A. (1980). *Économie des inégalités de revenus*. FeniXX.
- Yun, M.-S. (2005). A simple solution to the identification problem in detailed wage decompositions. *Economic inquiry*, 43(4), 766–772.