



Ferramenta de Diagnóstico da Disparidade Salarial de Género em Empresas: Calculadora DSG

FICHA TÉCNICA

Título

Ferramenta de diagnóstico da disparidade salarial de género em empresas: Calculadora DSG

Edição

CITE – Comissão para a Igualdade no trabalho e Emprego

Equipa de Projeto

CH Business Consulting, SA

Lurdes Morais (Coordenação); Consultores RH: Carolina Leite, Rui Vais, Luis Ferreira, Joana dos Santos, Isabel Rodrigues; Consultora Jurídica: Catarina Carvalho; Programação web: Marco Monteiro, Designer: Filomena Jorge

Coordenação Científica

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra

Bruno de Sousa, PhD, Teresa Rebelo, PhD

Execução Gráfica

Editorial do Ministério da Educação e Ciência

Depósito legal

392 311/15

ISBN

978-972-8399-55-9 (papel) | 978-972-8399-56-6 (pdf)

Tiragem

750 exemplares

Lisboa, 2015

Índice

Índice.....	3
Parte I - Introdução.....	11
Parte II - Enquadramento Teórico.....	14
1. Enquadramento legal	14
2. A situação atual	17
3. Algumas causas da desigualdade salarial	24
4. Modelos de previsão da disparidade salarial	27
Parte III - Diagnóstico de Disparidade Salarial de Género	31
1. Exercício de Autorreflexão	31
1.1. Definição	31
1.2. Metodologia	32
1.3. Dimensões de análise.....	33
1.4. Questionário on-line.....	47
2. Calculadora DSG	50
2.1. Introdução.....	50
2.2. As variáveis	51
2.3. Modelos de Regressão adotados para cálculo da disparidade salarial	56
2.4. A Ferramenta Online	58
2.5. Devolução de resultados	60
2.6. Validação da Ferramenta	64
Parte IV – Estudos de Caso	104
Caso A.....	104
Caso B.....	119
Caso C.....	135

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Caso D	153
Parte V - Conclusões	174
Glossário	176
Bibliografia.....	177

Índice de Ilustrações

<i>Figura 1- Página web da CITE</i>	9
<i>Figura 2- Remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por sexo</i> 18	
<i>Figura 3- Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por sexo</i>	19
<i>Figura 4- Remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem: por nível de qualificação e sexo</i>	20
<i>Figura 5- Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem: Por nível de qualificação e sexo</i>	21
<i>Figura 6 - Diferencial da desigualdade salarial entre homens e mulheres, na Remuneração e no Ganho</i>	22
<i>Figura 7 – Disparidade Salarial na UE (%)</i>	23
<i>Figura 8 - Disparidade Salarial na UE (%)</i>	24
<i>Figura 9 – Página web de acesso ao Exercício de Autorreflexão</i>	48
<i>Figura 10 - Gráfico de radar representativo do resultado do exercício de Autorreflexão</i>	49
<i>Figura 11 – Dashboard da Calculadora DSG</i>	59
<i>Figura 12- Síntese dos pressupostos do Relatório de Disparidade</i>	61
<i>Figura 13- Separadores de análise presentes no Relatório de Disparidade Salarial</i>	62
<i>Figura 14 - Informação sobre a existência de Outliers</i>	63
<i>Figura 15 - Análise de resíduos simplificada</i>	66
<i>Figura 16- Violações aos pressupostos do modelo de regressão</i>	67
<i>Figura 17 - Existência de Outliers numa amostra exemplo de 100 registos</i>	69
<i>Figura 18 - Características pessoais na amostra exemplo de 100 registos</i>	70
<i>Figura 19 - Análise descritiva do Nível de Competência Requerido na amostra teste de 100 registos</i>	71
<i>Figura 20 - Categoria Profissional na amostra exemplo de 100 registos</i>	72
<i>Figura 21- Responsabilidade ao nível da Gestão na amostra exemplo de 100 registos</i>	73
<i>Figura 22- Avaliação de Desempenho na amostra exemplo de 100 registos</i>	73
<i>Figura 23 - Motivos da Disparidade - Modelo Simples, resultados obtidos na Remuneração Base Média na amostra exemplo de 100 registos</i>	74
<i>Figura 24- Modelo Simples - Análise de resíduos, para a Remuneração Base Média na amostra exemplo de 100 registos</i>	75
<i>Figura 25 - Motivos da Disparidade - Modelo Simples, resultados obtidos no Ganho médio na amostra exemplo de 100 registos</i>	76

<i>Figura 26 - Modelo Simples - Análise de resíduos, para o Ganho na amostra exemplo de 100 registos</i>	<i>77</i>
<i>Figura 27 - Retas de regressão do Modelo Simples, na amostra exemplo de 100 registos</i>	<i>78</i>
<i>Figura 28 - Motivos da Disparidade - Modelo Estendido, resultados obtidos na Remuneração Base média, na amostra exemplo de 100 registos.....</i>	<i>79</i>
<i>Figura 29 - Modelo estendido - Análise de resíduos, para a Remuneração Base na amostra exemplo de 100 registos.....</i>	<i>80</i>
<i>Figura 30- Motivos da Disparidade - Modelo Estendido, resultados obtidos no Ganho médio, na amostra exemplo de 100 registos</i>	<i>81</i>
<i>Figura 31 - Retas de regressão do Modelo Estendido, na amostra exemplo de 100 registos</i>	<i>82</i>
<i>Figura 32 – Distribuição por idade, no exemplo amostra de 100 registos.....</i>	<i>84</i>
<i>Figura 33- Representação gráfica do Output Idade na amostra exemplo de 100 registos</i>	<i>85</i>
<i>Figura 34- Distribuição por nível de habilitação, no exemplo amostra de 100 registos</i>	<i>86</i>
<i>Figura 35- Representação gráfica do Output Antiguidade na amostra exemplo de 100 registos</i>	<i>87</i>
<i>Figura 36- Distribuição por antiguidade, no exemplo amostra de 100 registos</i>	<i>88</i>
<i>Figura 37- Output de Antiguidade na amostra exemplo de 100 registos</i>	<i>89</i>
<i>Figura 38- Distribuição por Potencial de Experiência na amostra exemplo de 100 registos</i>	<i>90</i>
<i>Figura 39- Output do Potencial de Experiência na amostra exemplo de 100 registos</i>	<i>91</i>
<i>Figura 40- Distribuição por Categoria Profissional na amostra exemplo de 100 registos</i>	<i>92</i>
<i>Figura 41- Output da Categoria Profissional no exemplo amostra de 100 registos</i>	<i>93</i>
<i>Figura 42- Distribuição por Nível de Competências Requerido, na amostra exemplo de 100 registos</i>	<i>94</i>
<i>Figura 43- Distribuição por Nível de Responsabilidade de Gestão no exemplo amostra de 100 registos</i>	<i>95</i>
<i>Figura 44- Distribuição por Avaliação de Desempenho na amostra exemplo de 100 registos... ..</i>	<i>97</i>
<i>Figura 45- Disparidade no Ganho, por Categoria Profissional na amostra exemplo de 100 registos</i>	<i>98</i>

SIGLAS E ABREVIATURAS

CRP – Constituição da República Portuguesa (Decreto de 10 de Abril de 1976, alterado pela Lei nº 1/82, de 30 de Setembro, Lei nº 1/89, de 08 de Julho, Lei nº 1/92, de 25 de Novembro, Lei nº 1/97, de 20 de Setembro, Lei nº 1/2001, de 12 de Dezembro, Lei nº 1/2004, de 24 de Julho, Lei nº 1/2005, de 12 de Agosto)

CT – Código do Trabalho (aprovado pela Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, retificado e alterado por Retificação nº 21/2009, de 18 de Março, Lei nº 105/2009, de 14 de Setembro, Lei nº 53/2011, de 14 de Outubro, Lei nº 23/2012, de 25 de Junho, Retificação nº 38/2012, de 23 de Julho, Lei nº 47/2012, de 29 de Agosto, Lei nº 69/2013, de 30 de Agosto, Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto e Lei n.º 27/2014, de 08 de Maio)

Sumário Executivo

As diferenças salariais entre homens e mulheres continuam a persistir no mercado de trabalho, sendo mais uma consequência da ausência ou parca igualdade de género no trabalho. Medir as diferenças salariais e analisar as suas origens é um trabalho difícil, principalmente devido à falta de transparência dos sistemas de remuneração e pela ausência de padrões precisos em matéria de igualdade de retribuição. Contudo, a disparidade salarial pode ser quantificada e avaliada, mediante um conjunto de indicadores mensuráveis, o que pode permitir às empresas, ou outras entidades empregadoras, a adoção de medidas corretivas, com elevado impacto nos indivíduos, nas organizações e na sociedade em geral.

Consciente da necessidade de criar ferramentas que possibilitem uma análise salarial por sexo, que permita calcular as disparidades salariais entre homens e mulheres em concreto, a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, desenvolveu, entre janeiro de 2013 e dezembro de 2014, o projeto *“Estudo e desenvolvimento de ferramenta de diagnóstico da disparidade salarial de género em empresas: Calculadora DSG”*, financiado pelo Programa Operacional de Assistência Técnica, do Fundo Social Europeu (POAT/FSE).

Neste âmbito, foram analisadas as diversas variáveis que influenciam as retribuições e de que forma as mesmas contribuem para eventuais disparidades salariais entre homens e mulheres. Contudo, considerando que a problemática pode residir a montante, ao nível dos processos internos e respetivos procedimentos, o trabalho teve início com a identificação de práticas potencialmente geradoras de desigualdades salariais, dando origem a uma ferramenta de autorreflexão – **Exercício de Autorreflexão sobre Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres nas Empresas** – que permite às entidades empregadoras despistar a origem dessa desigualdade.

Numa segunda fase, após uma pesquisa dos modelos científicos mais adequados, foi construída a ferramenta de cálculo de disparidades salariais – **Calculadora DSG** –, a qual foi validada por um grupo de empresas.

Ambas as ferramentas encontram-se disponíveis na página web da CITE em www.cite.gov.pt.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG



Figura 1- Página web da CITE

Este estudo encontra-se estruturado nas seguintes Partes:

Parte I - Introdução

Numa breve introdução ao projeto são identificadas as motivações que fundamentam o mesmo, bem como os seus objetivos.

Parte II - Enquadramento Teórico

Faz-se o enquadramento legal da igualdade salarial entre homens e mulheres, com referência a alguns diplomas legais nacionais e internacionais, e a análise da situação atual em Portugal no que se refere à disparidade salarial de género, numa perspetiva evolutiva em relação às últimas décadas, incluindo uma reflexão sobre os principais motivos que conduzem às diferenças salariais de género. Esta parte termina com a apresentação teórica dos modelos de estimação da disparidade salarial.

Parte III - Diagnóstico de Disparidade Salarial

Esta parte inclui as duas ferramentas de análise e cálculo das disparidades salariais de género:

Exercício de Auto Reflexão de Disparidades Salariais de Género em Empresas, consubstanciado num questionário de autoavaliação destinado a todas as entidades empregadoras, que permite

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

uma abordagem, de natureza qualitativa, aos processos de gestão de recursos humanos diretamente relacionados com a atribuição de remunerações e outros benefícios, promovendo a reflexão sobre algumas práticas existentes e despistando eventuais motivos causadores de desigualdade salarial;

Calculadora DGS, ferramenta de cálculo automático das diferenças salariais entre homens e mulheres, permitindo que as entidades empregadoras possam realizar, de uma forma simples e rápida, um autodiagnóstico sobre a situação concreta das remunerações e outros benefícios pagos a homens e mulheres.

Parte IV – Estudos de Caso

São apresentados os relatórios relativos à aplicação da Calculadora DSG em quatro empresas, que constituem os estudos de caso.

Parte V - Conclusões

São apresentadas algumas conclusões e recomendações decorrentes do estudo realizado.

Parte I - Introdução

A igualdade entre homens e mulheres é um dos princípios fundadores da União Europeia.

Desde 1957 que o princípio da igualdade entre homens e mulheres se encontra consagrado pelo Tratado que institui a Comunidade Europeia, estabelecendo o seu atual artigo 157º a igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de valor igual. Mais recentemente, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (Dezembro, 2000) consagra que "deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração".

O direito à igualdade de retribuição para trabalho igual ou de valor igual está também consagrado na legislação nacional, no entanto este direito ainda não se concretiza integralmente na prática como demonstram as estatísticas sobre a desigualdade salarial entre mulheres e homens. Em Portugal, persiste um elevado diferencial salarial entre homens e mulheres, à semelhança do que se passa nos restantes países da União Europeia (EUROSTAT 2012).

Apesar do trabalho desenvolvido nos últimos anos para contrariar esta tendência, constata-se lacunas de conhecimento no tecido empresarial sobre o que se entende por “disparidade salarial”, não existindo em Portugal ferramentas específicas, apropriadas ao contexto empresarial, que permitam avaliar o desempenho das empresas, e de outras entidades empregadoras, nesta matéria e lhes demonstrem, de uma forma simples e rápida, qual a sua situação em termos de disparidades salariais de género.

A reflexão sobre as causas da disparidade salarial entre homens e mulheres e a construção e experimentação de metodologias e ferramentas que permitam diagnosticar as situações de desigualdade salarial e atuar sobre os fatores que contribuem para a manutenção das disparidades salariais entre homens e mulheres são fundamentais.

Neste sentido, a CITE desenvolveu, entre janeiro de 2013 e dezembro de 2014, o projeto “Estudo e desenvolvimento de ferramenta de diagnóstico da disparidade salarial de género em empresas: Calculadora DSG”, financiado pelo Programa Operacional de Assistência Técnica, do Fundo Social Europeu (POAT/FSE).

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Com este projeto pretendeu-se, fundamentalmente, contribuir para um maior conhecimento do conceito de “disparidade salarial”, sensibilizando os agentes económicos, e mais concretamente gestores/as de empresas e responsáveis pela definição de políticas públicas, para o facto de as mulheres terem de trabalhar mais dias do que os homens para ganharem o mesmo que estes, incentivando desta forma a tomada de medidas para eliminar a disparidade salarial em Portugal e inverter os dados estatísticos que demonstram a manutenção de discriminações e desigualdades complexas e persistentes no mercado de trabalho, nomeadamente em termos remuneratórios entre as mulheres e os homens.

Pretendeu-se, igualmente, apoiar as empresas, e outras entidades empregadoras, a reconhecer e identificar as causas intrínsecas que potenciam a persistência das disparidades salariais entre homens e mulheres, e a promoverem uma reflexão estratégica sobre as remunerações atribuídas a homens e mulheres, com vista a melhorar a sua performance neste domínio.

Com este objetivo criaram-se duas ferramentas de análise e cálculo das disparidades salariais de género: o Exercício de Auto Reflexão de Disparidades Salariais de Género em Empresas, um questionário de autoavaliação que permite uma análise qualitativa dos processos de gestão de recursos humanos relacionados com a atribuição de remunerações, possibilitando a reflexão sobre as práticas existentes e eventuais fatores de desigualdade salarial; e a Calculadora DSG, ferramenta eletrónica, de cálculo automático, que possibilita medir o grau de disparidades salariais existente nas empresas, e outras entidades empregadoras, e identificar situações concretas de *gap* salarial entre os sexos. O conhecimento concreto sobre a sua própria realidade salarial possibilitará às entidades empregadoras a análise das principais causas que justificam as diferenciais salariais, de forma a poderem atuar sobre a problemática a montante, corrigindo as diferenças encontradas, e podendo melhorar a sua atuação ao nível da definição da sua estratégia de gestão de recursos humanos e dos seus procedimentos e práticas de gestão de talentos.

Desta forma, as empresas e outras entidades empregadoras têm à sua disposição um conjunto de instrumentos que lhes permite a monitorização não só das práticas como também dos indicadores de disparidade salarial.

Este projeto contribui, também, para sustentar a intervenção da CITE em matéria de não discriminação e promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres, bem como para a execução de medidas previstas no IV e V Planos Nacionais para a Igualdade e na Resolução de Conselho de Ministros nº 18/2014.

Parte II - Enquadramento Teórico

“A igualdade é um pressuposto transversal a todas as sociedades democráticas que aspiram à justiça social e aos direitos humanos” (ONU, 2002)¹.

As Nações Unidas, no seu Relatório para o Desenvolvimento Humano de 1995, refere-se à igualdade de género em termos de capacidades (educação, saúde e nutrição) e oportunidades (económicas e de tomada de decisão).

A igualdade de género, ou igualdade entre homens e mulheres, refere-se à igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades de homens, mulheres, rapazes e raparigas (ONU, 2014)². Esta definição implica que os interesses, necessidades e prioridades de ambos, homens e mulheres, sejam tidos em consideração, reconhecendo a diversidade dos diferentes grupos de homens e mulheres (ONU, 2014)².

Atualmente, a igualdade de género é entendida como uma matéria de direitos humanos bem como uma precondição e, simultaneamente, um indicador para um desenvolvimento sustentado e centrado nas pessoas.

1. Enquadramento legal

No âmbito do Princípio da Igualdade e na consequência da transposição desse direito fundamental para a legislação nacional, a Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra que “Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”³, não podendo ninguém “ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”⁴.

¹ Office of the High Commissioner for Human Rights, United Nations (2002). Fact Sheet No. 22, Discrimination against women: The convention and the committee.

² Retirado do site das Nações Unidas através do endereço <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

³ Constituição da República Portuguesa, n.º 1, artigo 13.º

⁴ Constituição da República Portuguesa, n.º 2, artigo 13.º

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado “promover a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais”⁵.

Nestes termos, estabelece o Código do Trabalho (CT) que “O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos”.⁶

A violação destes preceitos, para além de consubstanciar uma inconstitucionalidade por violação do artigo 13.º e da alínea b) do n.º 1 do artigo 58º, da CRP, implica ainda a prática de contraordenação muito grave nos termos do n.º 5 do artigo 24º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, com as respetivas alterações)

Ao nível europeu, a então Comunidade Económica Europeia, no Tratado assinado em Roma a 25 de Março de 1957, foi pioneira em estipular que “*Cada Estado Membro durante a primeira fase e, subsequentemente, deverá garantir a manutenção da aplicação do princípio de que homens e mulheres deverão receber uma remuneração igual para trabalho igual*” (então artigo 111º, atual artigo 157º).

Mas já em data anterior, a Convenção nº100 da Organização Internacional do Trabalho, de 1951, havia estipulado que mulheres e homens devem auferir uma remuneração igual não apenas por um trabalho igual ou similar mas também por um trabalho de valor igual. A alínea b) do artigo 1º, define precisamente este princípio.

A expressão «*igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor*» reforça o princípio da igualdade entre homens e mulheres na remuneração relativa a um trabalho de valor igual. Este princípio assume crucial

⁵ Constituição da República Portuguesa, alínea b), n.º 2, artigo 58.º

⁶ Código de Trabalho, n.º 1, artigo 24.º

importância na medida em que existe uma clara diferença na ocupação dos postos de trabalho entre homens e mulheres (BIT, 2011)⁷.

A própria Comunidade Europeia, na Diretiva 75/117/CEE, de 10 de Fevereiro de 1975, sobre a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, proíbe qualquer discriminação baseada no género, quer para trabalho igual quer para trabalho de igual valor, em qualquer aspeto da remuneração.

A igualdade entre homens e mulheres é um direito fundamental e um princípio comum da União Europeia, bem presente na Versão Consolidada do Tratado da União Europeia no seu artigo 2º.

“A União funda-se nos valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do Estado de direito e do respeito pelos direitos do Homem, incluindo os direitos das pessoas pertencentes a minorias. Estes valores são comuns aos Estados-Membros, numa sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres”

Para além de consistir num princípio fundador da UE é crescente a preocupação acerca desta temática, tendo a própria União Europeia desde os anos 70 adotado um vasto corpo legal relativo à igualdade de tratamento. As trinta diretivas introduzidas desde os anos 70 em áreas como a igualdade de remuneração, igualdade de tratamento no trabalho, segurança social e licença parental constituem exemplos demonstrativos desta preocupação (EC, 2010)⁸.

“A União combate a exclusão social e as discriminações e promove a justiça e a proteção sociais, a igualdade entre homens e mulheres, a solidariedade entre as gerações e a proteção dos direitos da criança” (Artigo 3º da Versão Consolidada do Tratado da União Europeia) ”.

Recentemente, no Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), adotado em Março de 2011, o Conselho Europeu reafirma o seu compromisso em cumprir as ambições da União Europeia em matéria de igualdade de género, nomeadamente no que se refere à extinção dos *gaps* salariais em função do género. Adicionalmente, o Pacto sugere uma

⁷ Bureau Internacional do Trabalho (2011). *A Promoção da igualdade. Avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género: Guia prático*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho.

⁸ European Commission (2010). *Gender equality in the EU in 2009* (Special Eurobarometer 326 / Wave 72.2 – TNS Opinion & Social. Acedido através de http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_326_sum_en.pdf

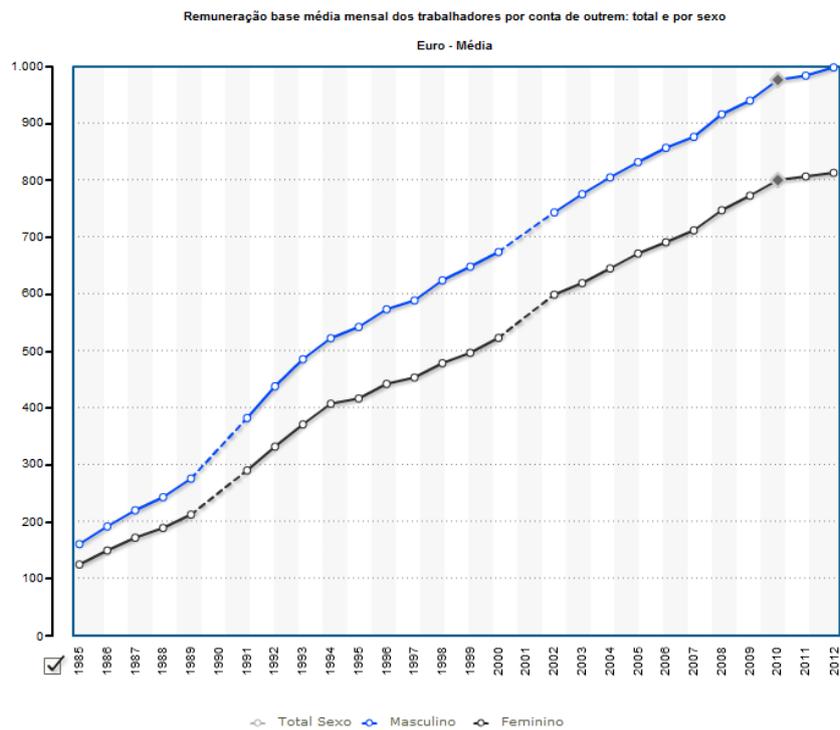
lista de medidas a adotar pelos Estados Membros, de forma a pôr termo às disparidades salariais e à segregação sexista no mercado de trabalho.

2. A situação atual

Em Portugal, nos últimos 30 anos tem-se verificado um aumento da taxa de atividade feminina, que se situava nos 53,7% no primeiro trimestre de 2014, em contraciclo da variação da taxa de atividade masculina, que tem vindo gradualmente a diminuir, situando-se, no mesmo período, nos 64,3% (INE – Estatísticas do Emprego, 2014). Esta evolução reflete a dinâmica das sociedades modernas, em que a mulher está cada vez mais presente no mundo do trabalho. A maior participação das mulheres no mercado de trabalho implicaria, à partida, uma mais equilibrada representatividade, poder e participação de homens e mulheres na esfera profissional e, por conseguinte, na esfera familiar.

A maior participação das mulheres na atividade profissional supostamente deveria potenciar a concretização do direito à igualdade de retribuição para trabalho igual ou de valor igual, consagrado na lei, contudo, as diferenças salariais persistem e, apesar da existência de regulamentação nacional e comunitária sobre a matéria, não se tem verificado a inversão desta desigualdade. Em 2012, segundo os dados dos Quadros de Pessoal, em Portugal a diferença no valor da remuneração base média mensal entre homens e mulheres era de 185,3€, traduzindo uma disparidade salarial de 18,5%, (Figura 2).

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

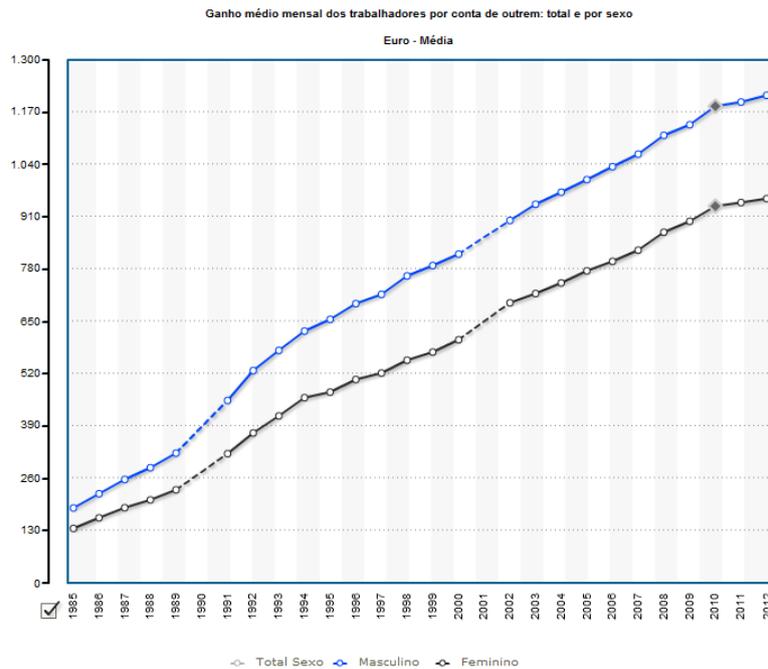


Fontes/Entidades: GEP/MSSS (até 2009); GEE/MEE (a partir de 2010), PORDATA

Figura 2- Remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por sexo

Esta diferença agrava-se para os 21,1% quando se analisa o ganho médio mensal (Figura 3), que engloba outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios de carácter discriminatório.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG



Fontes/Entidades: GEP/MSSS (até 2009); GEE/MEE (a partir de 2010), PORDATA

Figura 3- Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por sexo

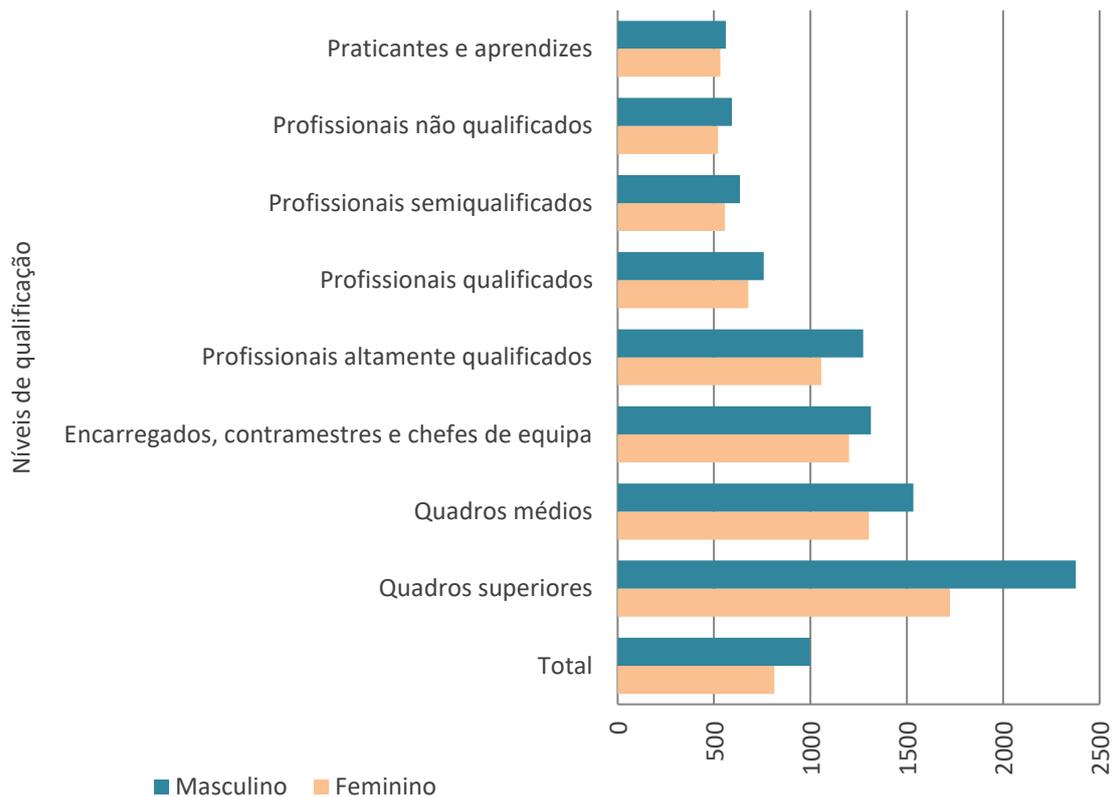
Quando se analisam as diferenças no valor da remuneração base média mensal, entre homens e mulheres, por nível de qualificações (figura 4), verifica-se que, em 2012, as diferenças mais diminutas dizem respeito ao nível de qualificação “Praticantes e aprendizes” (4,9%) e, curiosamente, a um dos níveis superiores, o relativo a “Encarregados, contramestres e chefes de equipa”, apresentando uma diferença salarial de 8,7%.

Já os níveis de qualificação “Profissionais não qualificados”, “Profissionais semiqualeificados” e “Profissionais qualificados” apresentam uma disparidade salarial em função do sexo semelhante, com 12,0%, 12,3% e 10,6% respetivamente.

É pertinente destacar que o diferencial salarial entre homens e mulheres é diretamente proporcional aos níveis de qualificação, ou seja, a desigualdade de remuneração aumenta à medida que o nível de qualificação também aumenta. Quando analisadas as remunerações base médias mensais dos profissionais mais qualificados, nomeadamente nas categorias “Profissionais altamente qualificados” e “Quadros médios”, verifica-se uma desigualdade em desfavor das mulheres de 17,1% e 15,0%, respetivamente.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

A maior desigualdade salarial é registada nos “Quadros superiores”, onde se verifica que os homens recebem em média mais 652,9€ mensais do que as mulheres neste grau de qualificação, o que corresponde a uma disparidade salarial de 27,5%.



Fonte: PORDATA (Valores em Euros, relativos a 2012)

Figura 4- Remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem: por nível de qualificação e sexo

Quanto ao ganho médio mensal entre homens e mulheres (Figura 5), era, no mesmo período, de 21,1%.

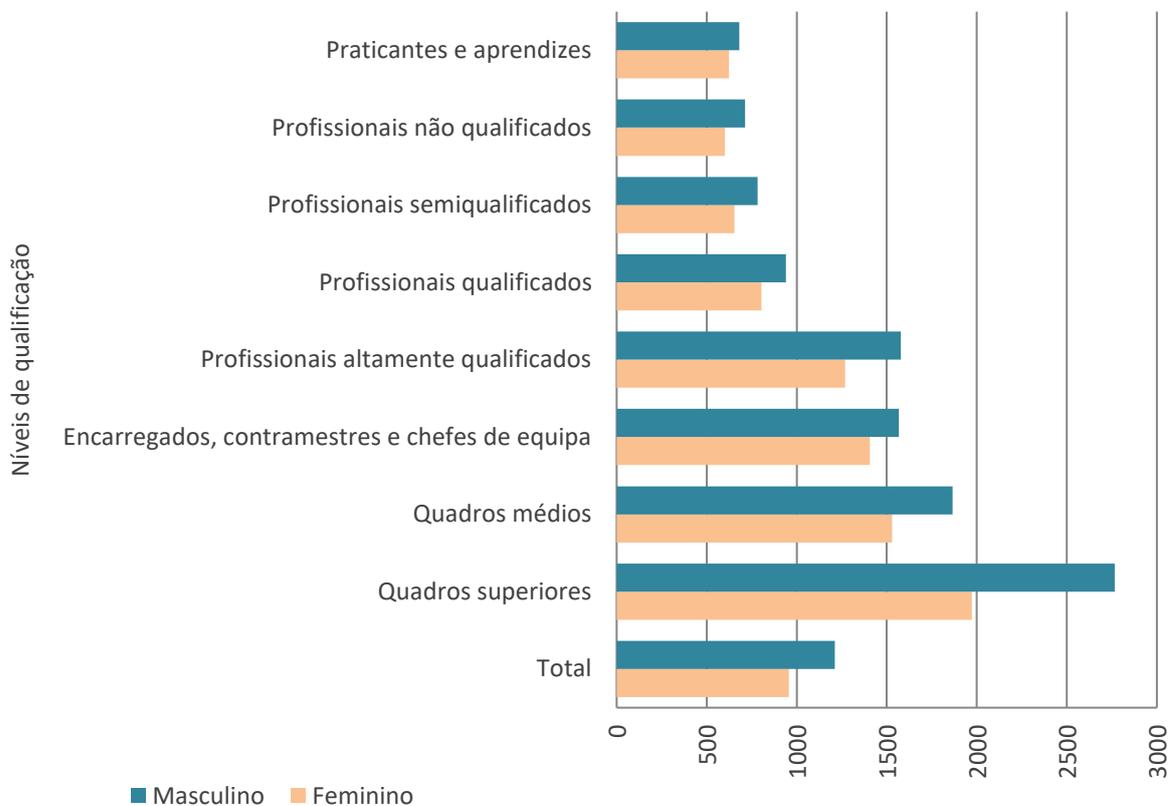
Se os valores apresentados para a remuneração base revelavam uma disparidade de remuneração entre homens e mulheres elevada, o diferencial salarial em função do ganho assume, para a maior parte dos graus de qualificação, um aumento para mais do dobro da percentagem face à remuneração média mensal.

Os níveis de qualificação que apresentam as diferenças salariais mais baixas (em termos de ganho) são os “Praticantes e aprendizes” e os “Encarregados, contramestres e chefes de

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

equipa”, com 8,3% e 10,2%, respetivamente. Em contraposição, é o nível de qualificação “Quadros superiores” aquele que apresenta o maior diferencial em termos de ganho médio mensal, com 28,7%, o que representa uma diferença média monetária de 793,2€ mensais.

Os restantes níveis de qualificação registam diferenças relativamente próximas entre si, apresentando os “Profissionais qualificados” uma diferença de 14,4%, seguindo-se os “Profissionais não-qualificados” e “Profissionais semiquualificados” com diferenças de 15,9% e 16,4% e, por fim, os “Quadros médios” e os “Profissionais altamente qualificados” com diferenças de 18 e 19,6%, respetivamente.



Fonte: PORDATA (Valores em Euros, relativos a 2012)

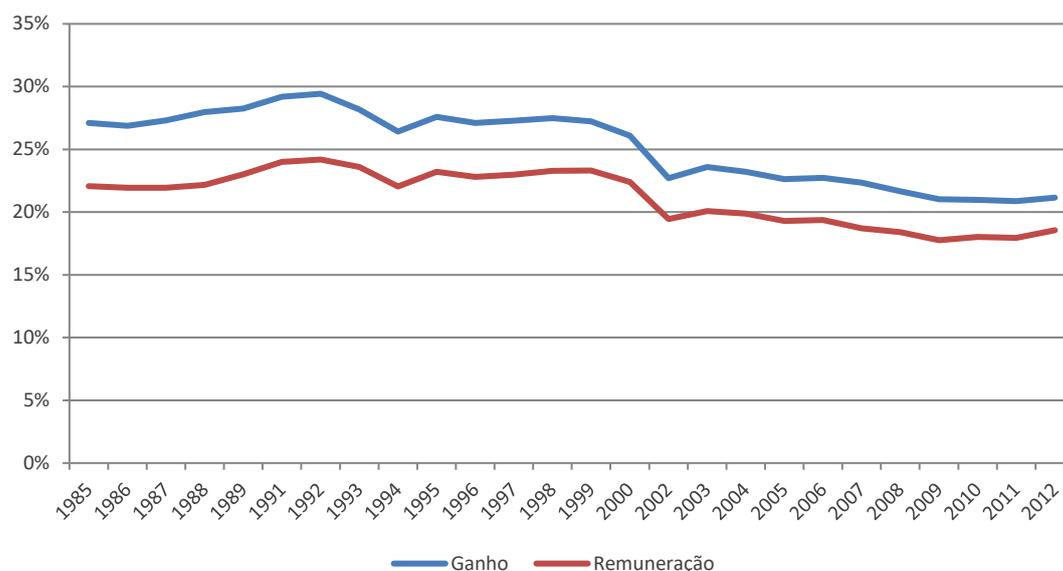
Figura 5- Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem: Por nível de qualificação e sexo

Quando analisada a disparidade na remuneração média mensal e no ganho, entre homens e mulheres, desde 1985, verifica-se uma ligeira tendência decrescente, mais acentuada em alguns períodos, nomeadamente no início dos anos 2000 (Figura 6). Contudo, regista-se uma inversão desta tendência a partir do ano 2009, com um crescimento mais acentuado do diferencial de

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

2011 para 2012. Em 2012, a desigualdade salarial entre homens e mulheres era para a remuneração média e para o ganho médio de 18,5 e 21,1%, respetivamente.

Em quase três décadas a redução da desigualdade salarial entre homens e mulheres foi apenas de 3,5p.p. para a remuneração e de 5,9p.p. no ganho.



Fonte: PORDATA (Valores relativos a 2012)

Figura 6 - Diferencial da desigualdade salarial entre homens e mulheres, na Remuneração e no Ganho

Esta evidência confirma a necessidade de uma reflexão por parte das empresas e outras entidades empregadoras sobre a disparidade salarial entre homens e mulheres, tornando-se fundamental a consciencialização para a adoção de medidas que permitam combater esta desigualdade.

No contexto Europeu (Figura 7) as mulheres auferem, em média, 16,5% menos que os homens⁹. Esta desigualdade tem-se mantido praticamente constante nos últimos quinze anos, levando a Comissão Europeia a intensificar esforços para a sua redução (EC, 2010).

⁹ Dados relativos ao ano de 2012 apresentados pelo Eurostat.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Gender pay gap in unadjusted form								
% - NACE Rev. 2 (Structure of Earnings Survey methodology)								
geotime	2002	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU (28 countries)	:	:	:	:	:	16,2	16,4(p)	16,5(p)
EU (27 countries)	:	17,7	:	17,3	17,2(p)	16,2	16,4(p)	16,5(p)
Euro area (17 countries)	:	:	:	16,8	16,9(p)	16,4	16,6(p)	16,8(p)
Belgium	:	9,5	10,1	10,2	10,1	10,2	10,2	10
Bulgaria	18,9	12,4	12,1	12,3	13,3	13	13	14,7
Czech Republic	22,1	23,4	23,6	26,2	25,9	21,6	22,6	22
Denmark	:	17,6	17,7	17,1	16,8	15,9	16,3	14,9
Germany	:	22,7	22,8	22,8	22,6	22,3	22,2(p)	22,4(p)
Estonia	:	29,8	30,9	27,6	26,6	27,7	27,3	30
Ireland	15,1	17,2	17,3	12,6	12,6	13,9	11,7(p)	14,4(p)
Greece	25,5	20,7	21,5	22(d)	:	15	:	:
Spain	20,2	17,9	18,1	16,1	16,7	16,2	17,8	17,8(p)
France	:	15,4	17,3	16,9	15,2	15,6	15,6	15,4(p)
Croatia	:	:	:	:	:	15,5	17,6	18
Italy	:	4,4	5,1	4,9	5,5	5,3	5,8	6,7
Cyprus	22,5	21,8	22	19,5	17,8	16,8	16,4	16,2
Latvia	:	15,1	13,6	11,8	13,1	15,5	13,6	13,8
Lithuania	13,2	17,1	22,6	21,6	15,3	14,6	11,9	12,6
Luxembourg	:	10,7	10,2	9,7	9,2	8,7	8,7(p)	8,6(p)
Hungary	19,1	14,4	16,3	17,5	17,1	17,6	18	20,1
Malta	:	5,2	7,8	9,2	7,7	7,2	6,2	6,1
Netherlands	18,7	23,6	19,3	18,9	18,5	17,8	17,9	16,9
Austria	:	25,5	25,5	25,1	24,3	24	23,7	23,4
Poland	7,5	7,5	14,9	11,4	8	4,5	5,5	6,4
Portugal	:	8,4	8,5	9,2	10	12,8	12,5	15,7
Romania	16	7,8	12,5(d)	8,5(d)	7,4(d)	8,8	11(e)	9,7(e)
Slovenia	6,1	8	5	4,1	-0,9	0,9	2,3	2,5
Slovakia	27,7	25,8	23,6	20,9	21,9	19,6	20,5	21,5
Finland	:	21,3	20,2	20,5	20,8	20,3	19,6	19,4(p)
Sweden	:	16,5	17,8	16,9	15,7	15,4	15,8	15,9
United Kingdom	27,3	24,3	20,8	21,4	20,6	19,5	20,1	19,1
Iceland	:	:	24	20,7	18	17,7	18,3	18,7
Norway	:	16	15,6	17	16,5	16,1	15,9	15,1
Switzerland	:	18,6	:	18,4(d)	18,4(d)	17,8	17,9	:
Turkey	:	-2,2	:	:	:	:	:	:

:=not available p=provisional d=definition differs (see metadata) e=estimated

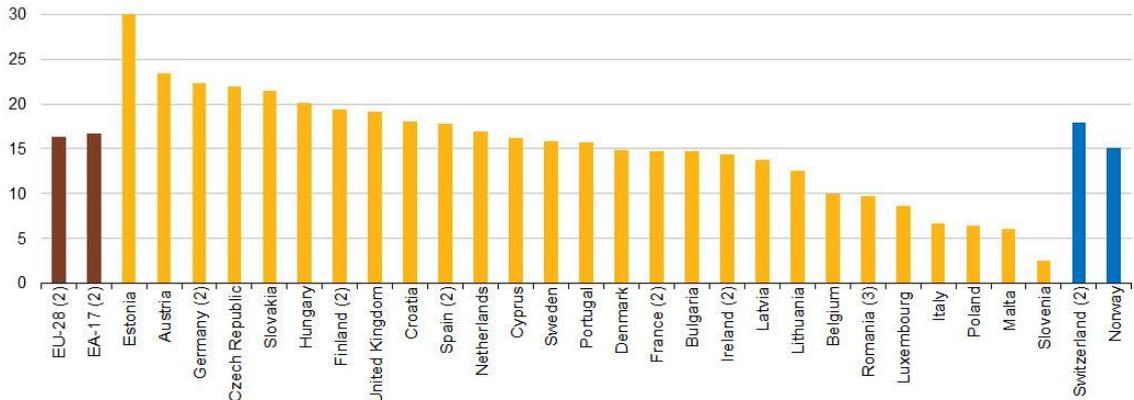
Fonte: Eurostat, Dezembro 2014

Figura 7 – Disparidade Salarial na UE (%)

Segundo dados do Eurostat¹⁰, Portugal encontra-se, em 2012, abaixo da média europeia em termos de desigualdade salarial, com uma taxa de 15,7%, à frente de países como a Espanha, o Reino Unido, a Alemanha ou a Finlândia (Figura 8).

¹⁰ A diferença entre os valores apresentados nos Quadros de Pessoal e os do Eurostat decorre do uso de diferentes metodologias estatísticas para o cálculo da disparidade salarial. O método utilizado nos Quadros de Pessoal baseia-se no peso da remuneração média/ganho das mulheres sobre a remuneração média/ganho dos homens, de todos os trabalhadores/as por conta de outrem, independentemente da dimensão da empresa. O método utilizado pelo Eurostat baseia-se na diferença entre a remuneração horária média bruta dos homens e de mulheres, a trabalharem por conta de outrem, como uma percentagem da remuneração horária média bruta dos homens, tendo por universo apenas empresas com 10 ou mais trabalhadores.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG



(1) Enterprises employing 10 or more employees; NACE Rev. 2 B to S (-0).

(2) Provisional data; CH (2011 data)

(3) estimated data

Source: Eurostat (tsdsc340)

Fonte: EUROSTAT, dados relativos ao ano de 2012

Figura 8 - Disparidade Salarial na UE (%)

No que respeita à sensibilização dos cidadãos europeus para a importância da igualdade de género, especificamente no que respeita à igualdade salarial, é praticamente consensual entre estes (82%) a urgência em reduzir a desigualdade salarial existente (EC, 2010)¹¹.

3. Algumas causas da desigualdade salarial

As desigualdades salariais entre homens e mulheres derivam de uma grande diversidade de fatores com diferentes níveis de complexidade, de acordo com a sua natureza, podendo incluir fatores estruturais, legais, sociais, culturais e económicos, como sejam as escolhas e as qualificações escolares e profissionais, a ocupação profissional, o setor de atividade, as interrupções na carreira, a dimensão da empresa onde se trabalha, bem como o tipo de contrato de trabalho e a duração da jornada.

As entidades empregadoras têm um papel fundamental no combate à desigualdade salarial entre homens e mulheres, cabendo-lhes a elas a definição de sistemas de remuneração

¹¹ Da amostra recolhida na realização da Edição nº326 do Eurobarómetro, 38% dos inquiridos consideram ser bastante urgente reduzir esta desigualdade enquanto 44% entende ser muito urgente.

transparentes e a implementação de práticas que promovam uma igualdade salarial entre homens e mulheres.

De entre as principais causas para a disparidade salarial, identificam-se as seguintes:

- A participação das mulheres no mercado de trabalho continua a ocorrer predominantemente em setores de atividade considerados de menor valor porque associados a tarefas tradicionalmente femininas, tais como o cuidado e a educação da primeira infância, o que determina que os salários auferidos sejam, em média, inferiores aos dos homens que, predominantemente, trabalham em setores socialmente mais valorizados como a indústria, setor automóvel ou construção civil. Esta segregação horizontal dá origem a diferenças significativas na remuneração de homens e mulheres.
- Existe pouca representatividade das mulheres em cargos de chefia, de topo e de decisão, normalmente mais bem remunerados. Esta segregação vertical ajuda igualmente a explicar parte da desigualdade salarial. Em 2013, apenas 17,8% dos quadros das maiores empresas na União Europeia eram mulheres e somente 4,8% assumiam a presidência dessas empresas. A proporção de mulheres a desempenharem a função de *Chief Executive Officers* (CEOs) é de 2,8% (EU, 2014)¹².
- Existe um desfasamento entre o nível de habilitações das mulheres e a sua evolução profissional. As mulheres são mais atingidas pela precariedade do vínculo contratual, constituindo este um obstáculo à progressão na carreira e à melhoria da situação profissional;
- As mulheres interrompem com maior frequência a carreira profissional por razões familiares (como a prestação de cuidados a filhos menores e idosos) ou relacionadas com gravidez ou uso de licença parental, sendo muitas vezes penalizadas quando regressam ao trabalho, não só ao nível das funções, como também na perspetiva de carreira;
- Falta de experiência profissional e de educação académica relacionada com o mundo dos negócios: apesar de existir uma maior percentagem de mulheres com formação académica superior, esta recai normalmente em áreas científicas ou sociais;

¹² European Union, European Commission (2014). *Tackling the gender pay gap in the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

- A tradição e os estereótipos influenciam a escolha da área de educação e os padrões de emprego, influenciando o processo de socialização das mulheres no mundo empresarial;
- Persiste a utilização sistemática de critérios de avaliação característicos do desempenho de um só sexo, o masculino, como o esforço, a fadiga, a penosidade física, por vezes presentes nos requisitos de contratação ou na definição de funções, penalizando as mulheres; quer no recrutamento, quer na avaliação de desempenho, são ainda valorizados outros critérios para além dos que se relacionam com a competência técnica dos candidatos e das candidatas, como sejam a disponibilidade para a empresa, colocando as mulheres em situações de desvantagem face aos seus compromissos e responsabilidades familiares;
- Ocorrem dificuldades resultantes da inexistência de um sistema objetivo de avaliação dos postos de trabalho e de determinação do valor do trabalho, absolutamente isentos de qualquer critério associado ao género, que derivam desde logo de alguma inconsistência na definição dos requisitos de contratação de novos/as trabalhadores/as e na definição de funções.
- A existência de mais mulheres do que homens em trabalho a tempo parcial, caracterizado por baixos salários e limitadas oportunidades de formação, desenvolvimento e progressão na carreira, explica, igualmente, a desigualdade salarial entre homens e mulheres (EC, 2010b)¹³.

São evidentes as vantagens em promover a igualdade salarial entre homens e mulheres, amplamente reconhecida nos instrumentos de política mais estratégicos como condição para o crescimento equilibrado da economia, para a competitividade e para uma maior coesão social.

Particularmente para as empresas, esta questão deverá ser encarada com especial enfoque, já que contribui indubitavelmente para o aumento da sua competitividade de forma sustentada, na medida em que melhora significativamente o seu desempenho ao nível da inovação organizacional, aumenta a capitalização de recursos internos e o reforço de talentos, e ainda, melhora o relacionamento com os *stakeholders*, numa perspetiva de responsabilidade social.

¹³ European Commission, Council of the European Union (2010b). The gender pay gap in the Member States of the European Union: Quantitative and Qualitative indicators.

4. Modelos de previsão da disparidade salarial

O capital humano, termo sugerido nos anos 60 pelo economista Theodore Schultz, reflete o valor (i.e., o capital) das capacidades humanas. Esta forma de capital, analisada pelo autor como idêntica às restantes formas de capital, pode ser alvo de investimento através da educação, formação ou de outros benefícios que, quando eficientemente potenciada, se traduz em resultados vantajosos quer para o próprio indivíduo quer para a organização e sociedade em geral (Schultz, 1961). O principal fundamento subjacente a esta teoria reside no pressuposto de que as capacidades de aprendizagem das pessoas são comparáveis, em nível de valor, a outras fontes envolvidas na produção de bens ou serviços (Lucas, 1988; 1990).

Segundo esta perspetiva teórica, o conhecimento, as capacidades e competências constituem um bem vital no suporte do crescimento da economia e na redução da iniquidade social. A mudança gradual para uma economia baseada no conhecimento reforça a importância, cada vez mais significativa, do capital humano (OCDE, 1998)¹⁴.

A construção do Modelo de regressão presente na Calculadora de Disparidade Salarial em função do Género (DSG) baseia-se na Teoria do Capital Humano, assumindo que as variáveis contidas neste modelo podem prever, em grande medida, os rendimentos auferidos pelos/as trabalhadores/as.

Uma forma natural de analisar as possíveis diferenças de género em termos salariais é considerar o seguinte modelo de regressão linear múltipla:

$$\ln(S_i) = \alpha + \beta X_i + \gamma Sexo_i + \varepsilon_i, \quad (1)$$

onde $\ln(\cdot)$ representa a função logaritmo natural e, para cada trabalhador/a i , S_i representa o seu salário, X_i é um vetor de covariáveis/variáveis independentes (e.g. escolaridade, experiência profissional, estado civil, etc.), $Sexo_i$ é uma variável dicotómica representando o sexo do/a trabalhador/a (1 = Feminino, 0 = masculino), ε_i é a variável que inclui todos os fatores residuais mais os possíveis erros de medição e α , β e γ os respetivos coeficientes de regressão. Para que

¹⁴ Centre for Educational Research and Innovation, Organization for Economic Co-Operation and Development (OCDE) (1998). *Human Capital Investment: An international comparison*.

o modelo possa ser aplicado os erros/resíduos, ε_i , devem ser independentes e identicamente distribuídos (i.i.d.) com uma distribuição normal de valor médio 0 e variância σ^2 , $N(0, \sigma)$.

Alternativamente, Blinder (1973) e Oaxaca (1973) propõem uma metodologia baseada em modelos de regressão lineares (Weichselbaumer & Winter-Ebmer, 2005; Jann, 2008) e denominada por “Decomposição de Blinder-Oaxaca”, permitindo estudar as diferenças médias no logaritmo da remuneração entre homens e mulheres. Para tal são considerados dois modelos de regressão múltipla, um para cada sexo, definidos por:

$$\ln(S_{gi}) = \beta X_{gi} + \varepsilon_{gi}, \quad (2)$$

onde $g = (\text{feminino}, \text{masculino})$, $\ln(\cdot)$ representa a função logaritmo natural e, para cada trabalhador/a i , S_{gi} representa o seu salário, X_{gi} é um vetor de covariáveis (e.g. escolaridade, experiência profissional, estado civil, etc.), ε_i é a variável erro/resíduos, e β os coeficientes de regressão associados às covariáveis. A validação deste modelo pressupõe as mesmas condições de aplicação definidas para o modelo (1).

Subjacente a estes modelos de regressão, propostos por Oaxaca e Blinder (1973), presentes no cálculo da disparidade salarial em função do sexo está o princípio de que, uma parte das diferenças salariais se devem, por um lado, a características “objetivas” tais como a educação/formação e experiência e, por outro, a características que não podem ser atribuídas a estas variáveis (Blinder, 1973) e que poderão estar relacionadas com a discriminação em função do sexo. Por outras palavras, o modelo divide a diferença média salarial existente entre homens e mulheres em duas partes, ou seja,

$$\overline{\ln(S_m)} - \overline{\ln(S_f)} = (\overline{X_m} - \overline{X_f})\hat{\beta}_m + (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)\overline{X_f} = E + U, \quad (3)$$

onde $\overline{\ln(S_g)}$ e $\overline{X_g}$ representam a média do logaritmo dos salários e das covariáveis para o género g , respetivamente, e $\hat{\beta}_g$ os valores estimados dos coeficientes de regressão do modelo (2). Podemos assim dizer que a primeira parte, E , explica as diferenças com base em características de produtividade, tais como a educação/formação, experiência ou categoria profissional, enquanto a segunda parte, U , consiste na componente residual, não explicada pelas variáveis existentes no modelo, denominada por vezes pelo efeito discriminatório (Weichselbaumer & Winter-Ebmer, 2005; Jann, 2008) resultante das diferenças existentes nas estimativas dos coeficientes de regressão calculadas para cada sexo no modelo (2).

Muito tem sido escrito sobre que variáveis incluir na decomposição de Blinder-Oaxaca (Cain, 1996). O trabalho de Ospino et al. (2010) apresenta uma boa revisão de literatura sobre a

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

decomposição de Oaxaca-Blinder, apresentando algumas das suas limitações e críticas surgidas desde a sua proposta em 1973.

O modelo utilizado por Blinder (1973) recorre a duas equações de regressão de forma a estimar diferenças salariais entre homens e mulheres. A análise estrutural completa utiliza os fatores idade, região de residência, escolaridade, formação vocacional, ocupação, sindicalização, estatuto de veterano, saúde, condições do mercado de trabalho local, mobilidade geográfica, emprego sazonal e antiguidade na função, tendo como variável dependente a remuneração. Já o seu modelo reduzido recorre, por sua vez, apenas aos fatores idade, região de residência, remuneração dos pais, escolaridade do pai, local de nascimento, número de irmãos, saúde, condições do mercado de trabalho local, mobilidade geográfica e emprego sazonal. Ambos os modelos recorrerem a técnicas como os mínimos quadrados em duas etapas para a estimação dos seus parâmetros. As conclusões do estudo de Blinder (1973) sustentam que os homens têm clara vantagem em dois fatores: escolaridade e condições do mercado de trabalho local ou, por outras palavras, os homens auferem maiores incrementos salariais por avançarem no seu nível educacional e de formação sendo ainda menos sensíveis às condições do mercado de trabalho.

O modelo de Oaxaca (1973), à semelhança do modelo apresentado anteriormente, engloba duas regressões na estimação da disparidade salarial. Neste caso consistem no modelo completo (constituído pelas variáveis experiência, educação, classe do trabalhador, indústria, ocupação, problemas de saúde, regime de trabalho, migração, estado civil, crianças, dimensão da área urbana e região) e o modelo baseado nas características pessoais (que recorre às variáveis experiência, escolaridade, problemas de saúde, regime de trabalho, migração, estado civil, crianças, dimensão da área urbana e região).

Uma das especificidades do modelo de Oaxaca (1973) consiste na introdução da variável “potencial de experiência” definida por:

$$X_i = A_i - E_i - 6, \quad (4)$$

onde A_i é a idade do/a trabalhador/a e E_i os respetivos anos completos de escolaridade. Se um indivíduo nunca esteve desempregado e começou o seu primeiro trabalho imediatamente a seguir ao término dos seus estudos, a variável “experiência” e “potencial de experiência” são idênticas. Devido ao facto de muitas trabalhadoras deixarem, por algum momento, o mercado de trabalho devido a atividades domésticas ou relacionadas com a maternidade, o potencial de experiência consiste numa sobrestimação da experiência de trabalho das mulheres, não tendo contudo grande impacto na estimação do efeito discriminatório (Oaxaca, 1973).

Importa ainda realçar que o trabalho de Oaxaca (1973) veio igualmente sustentar que, mais do que discriminação salarial direta, o facto de as mulheres estarem sub-representadas em funções bem remuneradas aumenta a discriminação em função do género, indo ao encontro de uma das causas de discriminação amplamente difundidas na literatura (Weisskoff, 1972; Zellner, 1972) que não se prende diretamente com o valor de remuneração auferido mas sim ao facto de as mulheres serem “relegadas” para posições profissionais hierarquicamente inferiores àquelas a que as suas qualificações mereceriam (Blinder, 1973).

O estudo de meta-análise realizado por Weichselbaumer e Winter-Ebmer (2005) chega à conclusão que o método escolhido para a análise das desigualdades de género em termos salariais é o de menor importância. As variáveis de maior impacto nos 263 artigos analisados, indicam que a qualidade dos indicadores disponíveis, como por exemplo os salários reais por hora ou a experiência dos/as trabalhadores/as, bem como as características próprias de grupos específicos, como por exemplo trabalhadores/as solteiros/as, no primeiro emprego, ou em tarefas especializadas, são os fatores que podem implicar maiores enviesamentos no estudo das diferenças salariais entre homens e mulheres.

No Parte III, Subcapítulo 2.3 são apresentados os dois modelos inerentes à Calculadora DSG: o Modelo Simples e o Modelo Estendido. A escolha das variáveis neles envolvidos tem por base toda a fundamentação apresentada nesta secção.

Parte III - Diagnóstico de Disparidade Salarial de Género

Aqui far-se-á a apresentação das duas ferramentas de diagnóstico de disparidade salarial de género desenvolvidas neste projeto: O “Exercício de Autorreflexão sobre a Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres nas Empresas” e a Ferramenta de Diagnóstico da Disparidade Salarial de Género em Empresas – Calculadora DSG.

1. Exercício de Autorreflexão

1.1. Definição

O Exercício de Autorreflexão de Disparidades Salariais de Género em Empresas é uma ferramenta construída com o objetivo de avaliar algumas práticas da organização relacionadas com a valorização do trabalho e a atribuição de remunerações e outros benefícios aos seus trabalhadores e trabalhadoras.

A ferramenta destina-se a empresas e outras entidades empregadoras, qualquer que seja a sua natureza e dimensão, devendo o seu preenchimento ser da responsabilidade do departamento de recursos humanos ou, na sua ausência, da administração ou gerência com pelouro neste domínio.

Ao percorrer as várias questões que constituem este questionário, a empresa/entidade empregadora é induzida a refletir sobre algumas práticas ou procedimentos internos, como forma de despistar situações que se possam constituir como uma causa potencial de desigualdade de tratamento entre homens e mulheres, com efeitos a nível salarial, possibilitando a tomada de consciência para a necessidade de proceder à sua correção.

Não se tratando de um questionário sobre o desempenho da empresa/entidade empregadora em relação, genericamente, à aplicação dos princípios fundamentais de Igualdade de Género, as questões colocadas estão estritamente relacionadas com a igualdade salarial, pelo que não substitui a adoção de outras ferramentas de diagnóstico mais abrangentes neste domínio.

Os resultados obtidos com a realização deste exercício possibilitam a reflexão sobre algumas práticas que apresentam um elevado potencial discriminatório, estabelecendo um ponto de

partida para a implementação de um plano de melhoria. Um bom desempenho significa a existência de boas práticas, contudo, não pressupõe diretamente a ausência de diferenças salariais. Para esse efeito, esta ferramenta poderá ser complementada com o cálculo da disparidade salarial, usando a Calculadora DGS, a qual permite a quantificação dos desvios salariais que resultam dos procedimentos adotados.

1.2. Metodologia

O Exercício de Autorreflexão sobre Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres nas Empresas é constituído por um questionário *online*, disponível na página web da CITE – www.cite.gov.pt – com acesso livre a qualquer utilizador, dividido em cinco dimensões referentes a alguns processos de Recursos Humanos com influência direta a nível salarial - Recrutamento e Seleção; Descrição e Avaliação de Funções; Desenvolvimento de Competências e Gestão da Carreira; Avaliação de Desempenho e Recompensas; e Remunerações -, cada uma delas com seis questões.

Em cada questão pretende-se que a empresa reflita sobre a implementação de práticas na organização, tendo por base a seguinte escala de resposta:

0. Não existe nem está formalizado

Não se verifica a prática nem existem procedimentos escritos que a regulamentem

1. Existem procedimentos formalizados, mas não é prática

Existem procedimentos e regulamentos que nem sempre são cumpridos, pelo que não constituem uma boa prática

2. Sim, é prática da organização mas não está formalizada

A prática está implementada apesar de não existirem procedimentos escritos e outros documentos que a regulamentem

3. Sim, é prática na organização e está formalizada

A prática é respeitada e existem procedimentos escritos que a regulamentam

A valorização das respostas é feita de acordo com a atribuição de uma pontuação de desempenho que assume o valor zero pontos percentuais (pp), no caso da resposta de situar no “Não existe nem está formalizado”, 30 pp na resposta “Existem procedimentos formalizados,

mas não é prática”, 60 pp na resposta “Sim, é prática da organização mas não está formalizada” e, por fim, 100 pp quando existe a prática e a mesma se encontra formalizada.

Todas as questões apresentam o mesmo peso relativo no cálculo da pontuação de cada dimensão, assim como estas representam o mesmo peso no cálculo da pontuação final. Desta forma, a empresa/entidade empregadora consegue avaliar o seu desempenho no que respeita à existência de práticas indutoras de discriminação salarial em cada dimensão do processo de gestão dos recursos humanos, mas também numa perspetiva global, perante um referencial mínimo de 50%, podendo visualizar este resultado num gráfico de “radar”.

Um bom desempenho significa que a empresa/entidade empregadora adota práticas que não constituem potencial discriminação salarial, mas não significa a ausência de *gap* salarial. Por este motivo, esta ferramenta deverá ser considerada como um estímulo à constante melhoria dos processos, numa base de reflexão interna dos responsáveis máximos pela definição e implementação das políticas de Recursos Humanos, com o objetivo último de promoção da igualdade salarial.

1.3. Dimensões de análise

1. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O processo de recrutamento e seleção permite às empresas/entidades empregadoras suprirem as suas necessidades de recursos humanos de acordo com os seus objetivos. O “recrutamento” significa a procura e atração de candidatos/as para ocupar uma certa função, enquanto a “seleção” consiste na escolha da pessoa que exercerá essa função disponível. O processo deve ser transparente e sem qualquer associação ao género, quer na definição do perfil exigido, quer na escolha do candidato ou candidata. A atribuição da remuneração deve estar associada aos requisitos para o desempenho da função, antecedendo o processo de recrutamento e seleção.

1.1. A empresa/entidade empregadora elabora processos formais de recrutamento com enumeração dos critérios objetivos e transparentes utilizados na seleção?

O processo de recrutamento e seleção deve estar perfeitamente definido e formalizado em procedimentos que garantam a transparência e uniformidade dos atos de contratação.

Enquadramento legal específico:

Os processos de recrutamento devem conter, com desagregação por sexo, os seguintes elementos:

- a) Convites para o preenchimento de lugares;
- b) Anúncios de oferta de emprego;
- c) Número de candidaturas para apreciação curricular;
- d) Número de candidatos/as presentes em entrevistas de pré-seleção;
- e) Número de candidatos/as aguardando ingresso;
- f) Resultados de testes ou provas de admissão ou seleção;
- g) Balanços sociais relativos a dados, que permitam analisar a existência de eventual discriminação de pessoas de um dos sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.

O registo dos processos de recrutamento deve ser mantido durante cinco anos. Constitui contraordenação leve a violação deste preceito - cfr. artigo 32º do CT.

1.2. O princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual” está presente no processo de Recrutamento e Seleção?

Nos documentos que definem o processo de Recrutamento e Seleção devem constar objetivamente as preocupações da empresa/entidade empregadora com a atribuição de salário igual para trabalho igual ou de igual valor, no cumprimento das disposições legais em relação a esta matéria. A Convenção (nº. 100) da OIT relativa à Igualdade de Remuneração, de 1951, uma das oito normas fundamentais da OIT, procura abordar a questão da discriminação salarial assegurando que mulheres e homens recebam uma remuneração igual não apenas por um trabalho igual ou similar, mas por um trabalho de igual valor.

Assegurar a igualdade de remuneração para trabalho de igual valor é o elemento chave para a eliminação da discriminação com base no sexo e promoção da igualdade de género. São consideráveis as dificuldades que subsistem na transposição deste direito para a prática. Isto

resulta da multiplicidade de entendimentos sobre o objetivo e implicações do conceito de “trabalho de igual valor”.

Enquadramento legal específico:

O/A trabalhador/a ou candidato/a a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, nomeadamente quanto à retribuição e outras prestações patrimoniais, devendo os elementos que as determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:

a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;

b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

Constitui contraordenação muito grave a violação deste preceito - cfr. alíneas c) e d) do nº 1 do artigo 23º; nº 1; alínea a) do nº 2 e nº 5 do artigo 24º; e artigo 31º do CT.

1.3. Os critérios de seleção incidem objetivamente sobre as competências e conhecimentos do/a candidato/a?

A definição das exigências e qualificações para o posto de trabalho a preencher, assim como os procedimentos e critérios de seleção a utilizar, por parte da entidade empregadora, devem ser definidos previamente e não se basear em características associadas ao género.

Enquadramento legal específico:

O/A trabalhador/a ou candidato/a a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, nomeadamente quanto aos critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer sector de atividade e a todos os níveis hierárquicos.

A exclusão ou restrição de acesso de candidato/a a emprego ou trabalhador/a em razão do sexo a determinada atividade constitui discriminação em função do sexo.

O anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-seleção ou ao recrutamento não pode conter, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.

Constitui contraordenação muito grave a violação deste preceito - cfr. alíneas a) e b) do nº 1 do artigo 23º e nº 2 do artigo 24º; nº 1, 2 e 4 do artigo 30º do CT.

1.4. A descrição de funções / perfil da vaga, define requisitos essenciais para o desempenho da função, isentos de qualquer associação ao género?

As funções devem ser descritas o mais rigorosamente possível, distinguindo requisitos necessários de desejáveis. Deve ser dada especial atenção aos requisitos de idade, mobilidade ou força física, sendo que são estes os que frequentemente geram situações de discriminação.

Enquadramento legal específico:

Os sistemas de descrição de funções/tarefas devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo. A entidade empregadora deve prestar à trabalhadora e ao trabalhador informações sobre a categoria da/o mesma/o ou a descrição sumária das funções correspondentes.

Constitui contraordenação grave a violação deste preceito - cfr. nº 5 do artigo 31º; alínea c) do nº 3 do artigo 106º do CT.

1.5 A empresa/entidade empregadora define os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir previamente ao recrutamento e seleção?

Avaliar o valor e os correspondentes requisitos de diferentes postos de trabalho, tendo por base critérios objetivos e comuns, constitui um contributo para sistemas de fixação salarial mais transparentes e eficazes, melhorando simultaneamente os procedimentos de recrutamento e de seleção.

Enquadramento legal específico:

Cfr. 1.2 e 1.3.

1.6. Antes da contratação, a empresa/entidade empregadora assegura que a remuneração do/a novo/a trabalhador/a está de acordo com a dos/as trabalhadores/as que desempenham já as mesmas funções na organização, independentemente de ser homem ou mulher?

Estando definida a remuneração justa para a função, eliminam-se situações de injustiça salarial na medida em que a remuneração a auferir diz respeito à função que será desempenhada e não à pessoa que ocupará a mesma.

Enquadramento legal específico:

Cfr. 1.2 e 1.3.

2. DESCRIÇÃO DE FUNÇÕES E AVALIAÇÃO DE FUNÇÕES

A Descrição de Funções (Job Description) constitui a base de qualquer sistema de recursos humanos, permitindo às organizações a definição e clarificação de responsabilidades e tarefas. Por outro lado, a Avaliação de Funções é uma técnica que pretende definir o valor relativo do trabalho, permitindo estabelecer no seio de uma empresa/entidade empregadora, uma ou mais hierarquias de importância dos postos de trabalho existentes, que servirão posteriormente de base para uma determinação dos valores das remunerações. Este sistema deve ser isento de qualquer associação ao género permitindo a atribuição de remunerações sem qualquer enviesamento.

Enquadramento legal geral:

Os sistemas de avaliação de funções devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

Constitui contraordenação grave a violação destes preceitos - cfr. nº 5 e 6 do artigo 31º do CT.

2.1. Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa/entidade empregadora?

A empresa/entidade empregadora deve assegurar uma correta e atualizada descrição de todas as funções exercidas, em formulários próprios e de acordo com o mesmo modelo.

2.2. A descrição das funções é realizada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de predominância feminina como para os de predominância masculina?

O modelo adotado para a descrição de funções assim como os parâmetros definidos não devem estar associados a qualquer característica feminina ou masculina.

2.3. A empresa/entidade empregadora dispõe de um sistema de avaliação de funções, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes?

A avaliação das funções é um método que permite ordenar, por grau de importância, as funções no seio de uma organização de trabalho, onde o que se pretende avaliar é a função e não a pessoa. Determinar se dois postos de trabalho de conteúdo diferente são iguais em valor exige um método que os compare.

A maior parte dos métodos de avaliação compreendem quatro fatores de base: as competências; os esforços; as responsabilidades e as condições nas quais o trabalho é executado.

De acordo com especialistas em matéria de avaliação e remuneração, estes quatro fatores são necessários e suficientes para avaliar todas as tarefas executadas nas empresas/entidades empregadoras, independentemente do sector económico a que pertençam.

2.4. O sistema de avaliação de funções é neutro em relação a funções predominantemente femininas e masculinas?

O modelo adotado para a avaliação de funções, assim como os critérios definidos, não devem estar associados a qualquer característica feminina ou masculina.

2.5. O método de avaliação de funções é partilhado com os/as trabalhador/as ou seus/suas representantes?

Ao partilhar o modelo de avaliação das funções, a empresa/entidade empregadora assegura a total transparência na sua implementação e aumenta o nível de compromisso dos trabalhadores e trabalhadoras.

2.6. A avaliação de funções está alinhada com os objetivos da igualdade salarial?

As metodologias de avaliação de postos de trabalho são instrumentos que permitem definir o valor relativo dos mesmos e, assim, verificar se o pagamento que lhes corresponde é justo. Para assegurar a justiça e objetividade no processo de avaliação de postos de trabalho, os métodos deverão estar isentos de qualquer enviesamento de género, sob pena de se ignorarem ou subvalorizarem aspetos fundamentais de postos de trabalho normalmente ocupados por mulheres em comparação com outros normalmente preenchidos por homens.

3. DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS E GESTÃO DE CARREIRA

Por desenvolvimento de competências entende-se a estruturação do conjunto de saberes necessários a qualquer indivíduo que conduza a uma progressão no desempenho das suas funções. A Gestão de Carreiras pretende definir os critérios de evolução profissional, bem como os percursos naturais de carreira, no sentido de desenvolver e reconhecer os contributos individuais dos trabalhadores e das trabalhadoras de forma a potenciar uma maior adequação da pessoa à função. Esse percurso deverá ser igualmente acessível a homens e a mulheres, permitindo assim uma igualização dos valores da remuneração.

Enquadramento legal geral:

O/A trabalhador/a ou candidato/a a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere à formação, nomeadamente quanto ao acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática.

São permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

A exclusão ou restrição de acesso de candidato/a a emprego ou trabalhador/a em razão do sexo a determinada atividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa atividade constitui discriminação em função do sexo.

Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou que tenha regressado de gozo de licença parental ou de adoção.

Constitui contraordenação muito grave a violação destes preceitos - cfr. nº 1, alínea b) do nº 2 e nº 5 do artigo 24º; nº 3 do artigo 25º; artigo 31º e artigo 131º do CT.

3.1. A empresa/entidade empregadora assegura que trabalhadores e trabalhadoras têm as mesmas oportunidades de formação?

O acesso à formação e educação é um direito comum a mulheres e homens, cabendo às empresas/entidades empregadoras a responsabilidade de lhes facultar os meios necessários à sua concretização, estimulando os processos de aprendizagem ao longo da vida, sem qualquer tipo de discriminação. Neste sentido, a empresa/entidade empregadora deve equacionar não só que formação providenciar para cada função mas também o planeamento da mesma, para que todos/as tenham igual acesso. Por exemplo, organizar formação profissional fora das horas de trabalho pode levar à fraca participação de mulheres e, em resultado, reduz as oportunidades de acesso ao emprego e as perspetivas de carreira.

3.2. A empresa/entidade empregadora proporciona de igual forma a homens e mulheres a participação em projetos que permitem o desenvolvimento de competências?

Consideram-se nesta questão projetos que implicam um aumento de competências técnicas e/ou comportamentais que poderão ser potenciadores de futuras situações de progressão na carreira, na medida em que representam um desafio na aprendizagem. Estas oportunidades deverão ser atribuídas tendo por base critérios objetivos de performance individual, estando isentas de discriminação.

3.3. A empresa/entidade empregadora tem definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical para assegurar que todos/as os/as trabalhadores/as têm as mesmas oportunidades de carreira, recompensadas da mesma forma?

As empresas/entidades empregadoras devem assegurar a existência de critérios de promoção e progressão na carreira que garantam a igualdade de acesso a categorias ou níveis hierárquicos mais elevados, bem como a possibilidade de uma gestão da carreira igualitária para homens e mulheres.

3.4. São excluídos os critérios de progressão na carreira associados à disponibilidade dos/as trabalhadores/as ou às suas responsabilidades familiares?

Critérios associados à vida pessoal e familiar de trabalhadores e trabalhadoras devem ser excluídos de processos como o de gestão de carreiras, devendo ser dadas iguais oportunidades a qualquer pessoa, independentemente das suas responsabilidades familiares.

3.5. Estão previstas iguais oportunidades de progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas?

As empresas/entidades empregadoras devem criar condições que salvaguardem um ritmo de progressão na carreira igual para profissões predominantemente femininas ou masculinas.

3.6. A empresa/entidade empregadora avalia de forma isenta a adequação de homens e mulheres à função com vista à gestão de carreira?

As empresas/entidades empregadoras devem definir um modelo que permita avaliar a adequação à função, com base em fatores objetivos e isentos de qualquer associação às características femininas ou masculinas.

Para avaliar a adequação à função existem três fatores com impacto nas capacidades potenciais individuais: atitude (ou *match* organizacional), competência técnica (*skills match*) e capacidades cognitivas, estrutura de personalidade ou comportamental e interesses (*job match*).

4. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E RECOMPENSAS

A avaliação do desempenho é um processo de apreciação sistemática do desempenho dos trabalhadores e das trabalhadoras no exercício das suas funções que contribui para o seu desenvolvimento futuro. É um processo pelo qual a organização identifica em que medida o desempenho de cada elemento (individual ou grupo) contribui para satisfazer os objetivos estratégicos e atingir os resultados pretendidos. O desempenho constitui uma variável na atribuição de recompensas, podendo estas ser extrínsecas, como de natureza material, na forma de recompensas financeiras, ou intrínsecas, como mecanismos de aumento de níveis de responsabilidade. Neste âmbito, o processo deverá ser isento de qualquer associação ao género, impedindo a existência de desigualdades na avaliação de desempenho e disparidades na atribuição de recompensas.

4.1. A empresa/entidade empregadora prevê critérios objetivos não baseados no género para a avaliação do desempenho dos/as trabalhadores/as?

A avaliação de desempenho surge como um sistema formal e sistemático que permite apreciar o trabalho desenvolvido pelos/as trabalhadores/as da empresa/entidade empregadora, bem como o seu potencial de desenvolvimento futuro.

A avaliação de desempenho serve, também, para identificar problemas relacionados com a gestão das pessoas, com a integração das mesmas na organização, com desaproveitamento de trabalhadores/as com potencial, com motivação, entre outros.

A avaliação do desempenho tem, assim, por objetivo central constituir-se como um instrumento de gestão de pessoas que auxilie as decisões relacionadas com a gestão da atividade profissional, identificação de necessidades de formação, clima e cultura da organização.

A avaliação de desempenho deve basear-se num sistema de avaliação objetivo e transparente que proporcione uma avaliação justa, rigorosa e estimulante, podendo ainda assumir-se como um elemento facilitador da comunicação na empresa/entidade empregadora.

4.2. Existe formação específica para os elementos envolvidos na Avaliação de Desempenho de forma a evitar erros de enviesamento?

As empresas/entidades empregadoras devem assegurar formação aos elementos envolvidos no processo de avaliação de desempenho, no sentido de os sensibilizar para a importância da isenção de determinados fatores que poderão influenciar os resultados.

4.3. Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho?

O sistema de avaliação de desempenho deve prever a validação dos resultados obtidos, permitindo identificar situações menos corretas e proceder à respetiva correção em tempo.

4.4. A empresa/entidade empregadora tem definidos critérios objetivos, independentemente do sexo, para a atribuição de recompensas (reconhecimentos ou prémios)?

A atribuição de recompensas deve estar formalizada em políticas internas, onde deverão constar os critérios, a forma de atribuição e a sua identificação.

O Sistema de Avaliação de Desempenho poderá, ainda, estar ligado ao sistema de incentivos e à gestão de carreiras a implementar pela empresa/entidade empregadora, fornecendo, nomeadamente, os *inputs* necessários aos mesmos.

4.5. As licenças gozadas nos termos da lei são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da Avaliação de Desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade?

As empresas/entidades empregadoras devem assegurar o cumprimento da lei no que respeita à consideração das ausências aquando da definição dos critérios de atribuição de prémios de produtividade e assiduidade. As políticas para eliminar a discriminação nas remunerações necessitam não só de lidar com a discriminação do mercado, como também com a perceção do papel da mulher, e a dificuldade em equilibrar as responsabilidades do trabalho e da família.

Enquadramento legal específico:

O/A trabalhador/a ou candidato/a a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere às disposições relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

A entidade empregadora deve proporcionar ao/à trabalhador/a condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Constitui contraordenação muito grave a violação deste preceito - cfr. alínea b) do nº 3 do artigo 24º e nº 3 do artigo 127º do CT.

As ausências ao trabalho resultantes de licença em situação de risco clínico durante a gravidez, licença por interrupção de gravidez, licença parental, licença por adoção, falta para assistência a filho/a, falta para assistência a neto/a, dispensa de prestação de trabalho no período noturno, dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, dispensa para avaliação para adoção, dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Constitui contraordenação grave a violação deste preceito - cfr. nº 1, alínea b) do nº 3 do artigo 24º; nº 1 e nº 2 do artigo 65º e nº 3 do artigo 127º do CT.

4.6. Os objetivos cuja concretização determina a remuneração variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina?

Os objetivos devem ser alcançáveis para todas as funções. O enviesamento de género pode ocorrer caso se observe uma tendência para atribuir um peso extremo, de forma desigual, a um fator consoante esteja associado a postos de trabalho de predominância masculina ou feminina.

Enquadramento legal específico:

Para haver igualdade de retribuição, quer para postos de trabalho de predominância feminina, quer para os de predominância masculina, qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, deve ser estabelecida na base da mesma unidade de medida.

Em caso de retribuição variável com período de cálculo superior a 15 dias, o/a trabalhador/a pode exigir o pagamento em prestações quinzenais.

Cfr. alínea a) do nº 2 do artigo 31º; nº 3 do artigo 261º e nº 3 do artigo 278º do CT.

5. REMUNERAÇÕES

De acordo com as Normas Internacionais de Contabilidade, a remuneração inclui todos os benefícios dos trabalhadores e das trabalhadoras, isto é, todas as formas de retribuição paga, pagável ou proporcionada pela entidade empregadora, em troca de serviços prestados. No contexto do questionário deverão ser considerados os benefícios a curto prazo, tais como ordenados, salários e contribuições para a segurança social, licença anual paga e baixa por

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

doença paga, participação nos lucros e benefícios não monetários (tais como cuidados médicos, habitação, automóveis e bens ou serviços gratuitos ou subsidiados). A fixação das remunerações deverá ser transparente e basear-se em critérios objetivos isentos de qualquer associação ao género.

Enquadramento legal geral:

O/A trabalhador/a ou candidato/a a emprego tem direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere às condições de trabalho, nomeadamente, à retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos.

As licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos/as trabalhadores/as.

Constitui contraordenação muito grave a violação deste preceito – cfr. nº 1 e alínea c) do nº 2 do artigo 24º; nº 4 do artigo 31º; nº 3 do artigo 127º do CT.

A entidade empregadora deve prestar anualmente, através do preenchimento e envio do Relatório Único, informação sobre a atividade social da empresa/entidade empregadora, nomeadamente sobre remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal.

Previamente ao prazo constante na portaria dos ministros responsáveis pelas áreas laboral e da saúde, a entidade empregadora deve dar a conhecer a referida informação aos/às trabalhadores/as em causa, à comissão de trabalhadores/as ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical da empresa/entidade empregadora, para que possam suscitar a correção de irregularidades, no prazo de 15 dias.

Cfr. artigo 32º da Lei nº 105/2009, de 14 de setembro.

5.1. A empresa/entidade empregadora tem definida uma tabela de remunerações, onde consta o vencimento atribuído por função?

As empresas/entidades empregadoras devem ter definida uma tabela de remunerações, sendo que estas compreendem o vencimento ou salário normal, básico ou mínimo.

5.2. Existem critérios objetivos, independentes do sexo, que justifiquem eventuais diferenças na atribuição de remunerações?

A tabela de remunerações deve ser clara e objetiva, contendo todos os critérios e outras informações associadas aos valores atribuídos a cada função.

5.3. A empresa/entidade empregadora tem definida uma tabela de remunerações, onde constam os benefícios adicionais atribuídos por função, independentemente do sexo?

As empresas/entidades empregadoras devem ter definida uma tabela de remunerações, sendo que estas compreendem as vantagens adicionais pagas, direta ou indiretamente, em espécie ou in natura.

5.4. A empresa/entidade empregadora prevê diferentes modalidades de duração e organização do tempo de trabalho que garantam a justiça salarial e a igualdade entre homens e mulheres?

A empresa/entidade empregadora deve dispor de mecanismos de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal que salvaguem a justiça salarial, acessíveis a todos os trabalhadores e trabalhadoras, devidamente divulgados.

São formas de organização do tempo de trabalho, por exemplo, o horário de trabalho em regime de flexibilidade ou adaptabilidade, jornada contínua, horário concentrado, banco de horas, trabalho no domicílio, escritório móvel, teletrabalho ou trabalho a tempo parcial.

É, no entanto, importante ter em atenção que a modalidade de trabalho a tempo parcial apesar de poder permitir a conciliação da vida familiar e profissional, é frequentemente associado às mulheres pois é a estas que tradicionalmente se atribuem mais responsabilidades ao nível familiar, sendo igualmente uma forma de organização do tempo de trabalho associada a trabalho precário, a níveis baixos de formação e a reduzidas oportunidades de carreira. Assim, se numa empresa/entidade empregadora são as mulheres que maioritariamente trabalham em regime de tempo parcial, isso pode indiciar a existência de práticas de discriminação ou de segregação profissional.

5.5. A empresa/entidade empregadora assegura que não se registam diferenças relativas às médias de remuneração entre funções tradicionalmente masculinas e femininas?

A segregação profissional traduz-se frequentemente em remunerações inferiores para funções tradicionalmente femininas. É fundamental ter em conta a desvalorização dos “trabalhos femininos” em comparação com aqueles dos homens, quando se determinam as tabelas salariais.

5.6. A empresa/entidade empregadora divulga anualmente informações sobre as remunerações dos seus trabalhadores e trabalhadoras aos próprios ou às suas estruturas representativas?

O empregador deve prestar anualmente, através do Relatório Único, informação sobre a atividade social da empresa/entidade empregadora, incluindo as remunerações. De acordo com o Código de Trabalho essa informação deverá ser disponibilizada aos trabalhadores e trabalhadoras e às suas estruturas representativas, sempre que solicitado.

1.4. Questionário on-line

O Exercício de Autorreflexão sobre Igualdade Salarial entre homens e mulheres nas empresas encontra-se disponível na página *web* da CITE - www.cite.gov.pt – com acesso livre a qualquer utilizador (Figura 9). Nesta plataforma encontra-se um Guia de Apoio contendo os esclarecimentos necessários ao preenchimento do questionário, como sejam os conceitos associados a cada questão e respetivo enquadramento, conforme ponto anterior, pelo que é aconselhável a sua consulta prévia.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

EXERCÍCIO DE AUTORREFLEXÃO SOBRE IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NAS EMPRESAS

O Exercício de Autorreflexão de Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres nas Empresas é uma ferramenta construída com o objetivo de avaliar a existência de algumas práticas da organização, potencialmente geradoras de desigualdades salariais.

A ferramenta destina-se a empresas e outras entidades empregadoras, qualquer que seja a sua natureza e dimensão, devendo o seu preenchimento ser da responsabilidade do departamento de recursos humanos ou, na sua ausência, da administração ou gerência com pebio neste domínio.

Ao percorrer as várias questões que constituem este questionário, a empresa/entidade empregadora é induzida a refletir sobre algumas práticas ou procedimentos internos adotados no âmbito de cinco domínios da Gestão de Recursos Humanos - Recrutamento e Seleção; Descrição e Avaliação de Funções; Desenvolvimento de Competências e Gestão da Carreira; Avaliação de Desempenho e Recompensas; e Remunerações, como forma de despistar situações que se possam constituir como uma causa potencial de desigualdade de tratamento entre homens e mulheres, com efeitos a nível salarial, possibilitando a tomada de consciência para a necessidade de proceder à sua correção. Para facilitar a compreensão de cada um destes domínios e respetivas questões, deverá consultar o Guia de Apoio ao Questionário de Autorreflexão sobre Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres nas Empresas.

Não se tratando de um questionário sobre o desempenho da empresa/entidade empregadora em relação, genericamente, à aplicação dos princípios fundamentais de Igualdade de Género, as questões colocadas estão estritamente relacionadas com a igualdade salarial, pelo que não substitui a adoção de outras ferramentas de diagnóstico mais abrangentes neste domínio.

No final, a empresa/entidade empregadora obtém o seu desempenho em cada um dos domínios avaliados, possibilitando uma reflexão sobre algumas práticas que apresentam um elevado potencial discriminatório, como ponto de partida para a implementação de um plano de melhoria.

Iniciar questionário ►



Figura 9 – Página web de acesso ao Exercício de Autorreflexão

Após o preenchimento do questionário *online*, é possível visualizar o resultado obtido em cada uma das dimensões analisadas num gráfico de radar, no qual tem destaque o desempenho obtido pela empresa/entidade empregadora face ao referencial definido (Figura 10). O gráfico é seguido de um comentário simplificado sobre a posição alcançada pela empresa, alertando para a necessidade de rever alguns dos seus procedimentos.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

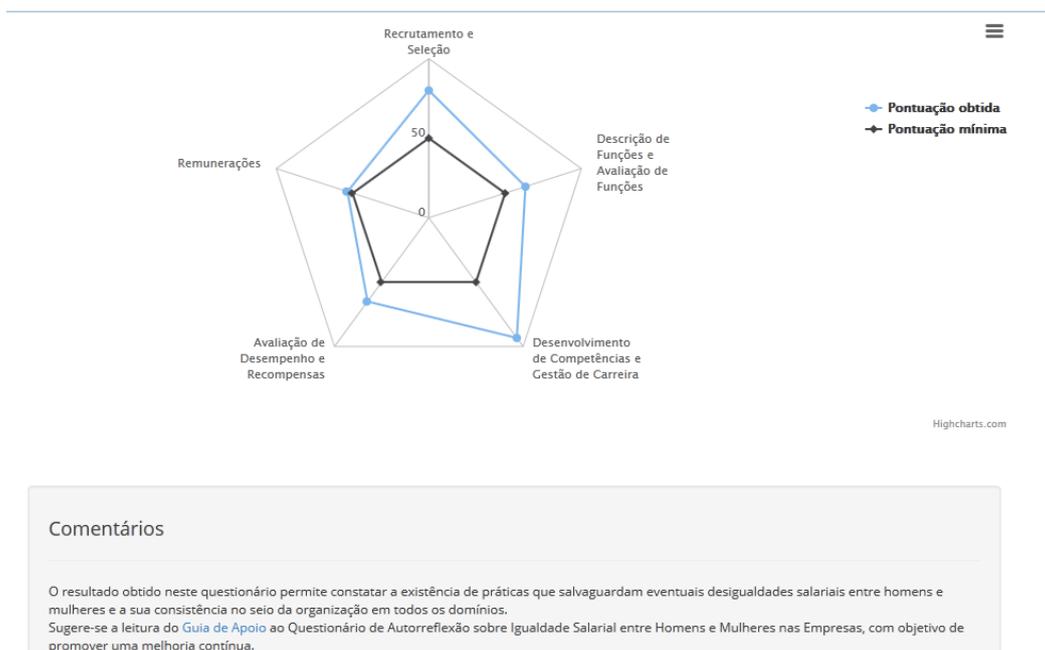


Figura 10 - Gráfico de radar representativo do resultado do exercício de Autorreflexão

Em face destes resultados, a empresa/entidade empregadora deverá refletir sobre as suas práticas de recursos humanos, traçando objetivos de melhoria na definição dos procedimentos e na sua implementação, com vista a criar as condições necessárias à promoção da igualdade salarial dos seus trabalhadores e trabalhadoras.

É importante referir que esta ferramenta apenas avalia a existência de práticas com potenciais efeitos na redução da desigualdade de remunerações e outros benefícios, dando uma perspetiva muito genérica sobre o desempenho da organização neste domínio.

Assim, um bom desempenho não significa necessariamente a inexistência de desigualdades salariais, pelo que se aconselha a utilização da Calculadora de Disparidades Salariais de Género para uma avaliação de natureza quantitativa mais rigorosa.

2. Calculadora DSG

2.1. Introdução

A Calculadora DSG é uma ferramenta informática que permite às empresas realizarem um exercício de autoavaliação sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres.

O desenvolvimento desta Calculadora teve como base de inspiração a ferramenta **LOGIB - Equal Pay Self-Test Tool** desenvolvida pelo Federal Office for Gender Equality, da Suíça, que partilha os mesmos objetivos. Partindo da revisão de literatura sobre a disparidade salarial de género, e tendo em consideração a necessidade de adequar e adaptar à realidade empresarial portuguesa, foram feitas diversas alterações e inovações, quer ao nível da eliminação, introdução ou reformulação de algumas variáveis, quer ao nível do formato de apresentação da ferramenta e dos resultados por ela produzidos.

A metodologia utilizada na construção da Calculadora DSG assenta numa análise de regressão estatística que considera um conjunto de variáveis ligadas às competências requeridas ao exercício da função e aos fatores de avaliação do posto de trabalho dos trabalhadores e das trabalhadoras, por forma a avaliar a sua influência na remuneração de base e no ganho salarial. O “sexo” surge como uma variável independente adicional, uma vez que todas as outras variáveis se relacionam com ela.

Para além desta análise as empresas obtêm ainda um conjunto de informação estatística sobre a variação da remuneração de base e ganho salarial entre homens e mulheres em todas as variáveis consideradas.

A ferramenta pode ser utilizada por qualquer empresa, ou entidade empregadora, que tenha sede em Portugal e que se regule pelas Leis Nacionais.

Como apoio à utilização da Calculadora DSG foi constituída uma rede de peritos/as na interação com a plataforma e na interpretação dos resultados gerados, aptos a gerir os dados na plataforma, a executar o relatório de disparidade salarial, bem como descrever e explicar os resultados gerados.

Esta rede de peritos, constituída por especialistas no domínio da igualdade de género, de entre consultores/as, formadores/as e técnicos/as da CITE, é de grande importância para a utilização

e disseminação da plataforma, sensibilizando e auxiliando as empresas e outras entidades empregadoras na sua utilização.

2.2.As variáveis

IDENTIFICAÇÃO PESSOAL/INDIVIDUAL

Identificação: Por motivos de confidencialidade de dados, não são inseridos os nomes dos trabalhadores e trabalhadoras, mas antes um número, cuja atribuição é da responsabilidade da empresa/entidade empregadora. Por exemplo, o nº ordem do Mapa de Pessoal, o nº do Cartão de Cidadão, o nº de Identificação Fiscal ou outro.

Ano de Nascimento: Ano de nascimento do/a trabalhador/a.

Sexo: Identificação do sexo do/a trabalhador/a.

Habilitações: Habilitações comprovadas mediante o correspondente certificado ou diploma. Deve ser considerado o nível mais elevado. Para qualificações obtidas no estrangeiro, deverá ser considerado o equivalente nível Português (Fonte: Portaria n.º 782/2009 de 23 de Julho).

Antiguidade na Empresa: Ano de entrada do/a trabalhador/a na organização.

Pessoas a cargo: Resposta de carácter não-obrigatório. Número de pessoas que o/a trabalhador/a tem a seu cargo, quer sejam descendentes ou ascendentes.

Região: Resposta de carácter não-obrigatório, que permite filtrar os resultados que se pretendem avaliar. Diz respeito à região onde o/a trabalhador/a desempenha a sua função. Por defeito, é assumida a região indicada no registo da empresa/organização. Os trabalhadores/as expatriados/as não deverão ser contemplados para análise.

Departamento: Entende-se por departamento qualquer forma de divisão ou agrupamento dos trabalhadores e trabalhadoras, presente ou não no organograma da empresa/organização, que justifique uma análise individual (ex: departamentos, secções, filiais, delegações, etc.). A criação de departamentos é de carácter facultativo e a sua utilização é justificada apenas no caso de se pretender uma análise de disparidade salarial discriminada por departamento.

CARACTERÍSTICAS DA FUNÇÃO

Responsabilidade ao nível da Gestão: A distribuição de Responsabilidade ao nível da gestão divide-se nos seguintes níveis de gestão: topo, média, baixa, mínima e ausente.

- **Topo:** Funções de liderança e/ou envolvimento na gestão de topo que envolvam:
 - Definição de políticas organizacionais
 - Responsabilidade pelos resultados estratégicos da organização
 - Coordenação de funções de gestão
 - Responsabilidade por políticas e alcance de objetivos na área ou áreas específicas que são do seu pelouro
- **Médio:** Funções de gestão departamental ou de elevada alta responsabilidade por serviços partilhados/de suporte que envolvam:
 - Responsabilidade de planeamento e organização de uma área de negócio
 - Envolvimento no desenvolvimento de planos de ação a longo prazo
- **Baixo:** Funções de gestão orientadas para resultados ao nível do desempenho que envolvam:
 - Responsabilidade pela implementação de tarefas na área de atividade
 - Envolvimento no planeamento e organização
- **Mínimo:** Funções orientadas para a supervisão de tarefas de acordo com instruções específicas que envolvam:
 - Supervisão/monitorização de trabalhos em curso
 - Envolvimento ocasional em trabalhos de planeamento e organização
- **Ausente:** Sem funções de Gestão

Nível de competências requerido: Competências requeridas para um bom desempenho da função.

- **Mestria:** Função que envolve a execução de tarefas mais exigentes e complexas, com elevado grau de dificuldade
- **Qualificada:** Função que requer trabalho qualificado, com elevada autonomia
- **Básica:** Função que requer conhecimento especializado e técnico
- **Elementar:** Função que envolve tarefas repetitivas e rotineiras

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Categoria Profissional: Grupos relativos à categoria profissional com base no Decreto - Lei nº 121/78 de 2 de junho.

- **Quadros superiores:** Definição da política geral da empresa/organização ou funções consultivas na organização da mesma. Trabalho de criação ou adaptação de métodos e processos técnico-científicos e administrativos
- **Quadros médios:** Funções de organização e adaptação da planificação estabelecida superiormente e diretamente ligadas a trabalhos de carácter executivo
- **Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:** Orientação de um grupo de trabalho, segundo diretrizes fixadas superiormente, mas exigindo o conhecimento dos processos de atuação
- **Profissionais altamente qualificados:** Funções de execução de exigente valor técnico, enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente
- **Profissionais qualificados:** Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução
- **Profissionais semiquualificados (especializados):** Funções de execução totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas
- **Profissionais não qualificados (indiferenciados):** Tarefas simples, diversas e normalmente não especificadas, totalmente determinadas
- **Estagiários, praticantes e aprendizes:** Estágio para o desempenho da função

Avaliação de Desempenho: Corresponde à pontuação obtida pelo/a trabalhador/a no último processo de Avaliação de Desempenho realizado.

Para o preenchimento destes campos, as empresas/organizações que possuam um sistema formalizado de Avaliação de Desempenho deverão estabelecer a correspondência entre os níveis de avaliação adotados no seu modelo próprio com os desta plataforma – Não satisfaz, Satisfaz, Bom, Muito bom, Excelente -, evitando a subjetividade neste processo. As empresas que não possuem um Sistema formalizado de Avaliação de Desempenho deverão optar por atribuir o mesmo nível de Avaliação a todos os trabalhadores e trabalhadoras.

HORAS DE TRABALHO

Nº Horas Normais Remuneradas

A entrada nesse campo deve mostrar o número de horas remuneradas no mês de referência, correspondentes ao período normal de trabalho (o valor da remuneração base deve refletir este número de horas). Devem ser incluídas as horas de ausência remuneradas (por exemplo: férias, apoio à família, doença, acidente) e excluídas as horas não remuneradas (ex.: faltas injustificadas, períodos de doença não remunerados diretamente pela empresa).

Nº Horas Suplementares Remuneradas

A entrada neste campo deve mostrar o número de horas suplementares (extraordinárias) efetuadas no mês de referência, tendo em conta a noção de trabalho suplementar constante no artº 226º do Código do Trabalho.

REMUNERAÇÕES CORRESPONDENTES AO MÊS DE REFERÊNCIA

Remuneração base

Considera-se como remuneração base o montante ilíquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros, com carácter de pagamento regular mensal, referente ao mês de referência e correspondente às horas normais de trabalho. Para efeitos de cálculo deste montante deverá ser incluído o pagamento por dias de férias, feriados e faltas justificadas que não impliquem perda de remuneração e também o pagamento por horas remuneradas não efetuadas. Por outro lado, deverão ser excluídos quaisquer prémios, subsídios, diuturnidades, gratificações e pagamentos feitos em percentagem, mesmo que estes constem da definição de remuneração base do respetivo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Neste campo, deverá ainda ser considerado o seguinte:

- No caso do pessoal de algumas atividades que ganha geralmente em percentagem, mas que esteja estipulada parte fixa ou salário garantido, considera-se essa parte fixa ou salário garantido como remuneração base;

- Se a remuneração for exclusivamente em percentagem, não deve ser considerada como remuneração base, inscrevendo-a nas prestações regulares ou irregulares tendo em conta a regularidade de pagamento em relação ao período de pagamento (mensal);
- Só são considerados os pagamentos em géneros que, por contrato de trabalho, façam parte integrante da remuneração base, sendo a sua valorização efetuada de acordo com o disposto na Lei Geral ou no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

Remuneração do Trabalho Suplementar

Refere-se ao montante líquido pago ao trabalhador ou trabalhadora, correspondente ao número de horas suplementares efetuadas no mês de referência, quer tenham sido realizadas em dias de trabalho, quer em dias de descanso ou feriados.

Subsídio de Natal e de Férias

Corresponde ao montante líquido, em duodécimos, dos subsídios de Natal e de Férias, ou seja, 8.33% da remuneração base no mês de referência.

Prémios e Subsídios Regulares

Deve ser considerado o montante líquido pago às pessoas ao serviço, com carácter regular, no mês de referência, como é o caso dos subsídios de alimentação, de função, de alojamento ou transporte, diuturnidades ou prémios de antiguidade, produtividade, assiduidade, subsídio por trabalhos penosos, perigosos ou sujos, subsídios por trabalho por turnos e noturnos. Para os montantes variáveis desta componente de remuneração (como por exemplo prémios de produtividade, comissões e outros) deve ser calculada uma média mensal. Os duodécimos de subsídios de Natal ou férias que tenham sido pagos no mês de referência deverão ser excluídos.

Prémios e Subsídios Irregulares

No cálculo desta componente deve ser efetuada uma média mensal do montante líquido pago com carácter irregular, ou seja, que não tem periodicidade de pagamento mensal. São exemplos, os pagamentos a título de participação dos lucros, distribuição de títulos ou outras gratificações,

indenizações, retroativos, prémios de assiduidade e produtividade de pagamento não mensal. Os subsídios de Natal ou férias que eventualmente tenham sido pagos no mês de referência não são considerados nesta componente.

2.3. Modelos de Regressão adotados para cálculo da disparidade salarial

A Calculadora DSG recorre a dois modelos de regressão linear múltipla: o **Modelo Simples** e o **Modelo Estendido**. Ambos os modelos são aplicados à variável remuneração base e ganho de um indivíduo. A estimação dos coeficientes de regressão em ambos os modelos é feita com base no método dos mínimos quadrados.

O Modelo Simples

No primeiro modelo para o estudo das desigualdades salariais entre homens e mulheres apenas variáveis pessoais e de capital humano são consideradas. Podemos assim definir o modelo por:

$$\ln(S_i) = \alpha + \beta_1 Esc_{1i} + \beta_2 PE_{2i} + \beta_3 Ant_{3i} + \gamma Sexo_i + \varepsilon_i,$$

onde:

$\ln(S_i)$ = logaritmo natural da remuneração base ou do ganho S_i do/a i – étimo/a trabalhador/a;

Esc_{1i} = anos completos de escolaridade do/a i – étimo/a trabalhador/a;

PE_{2i} = potencial de experiência, definido em (4), do/a i – étimo/a trabalhador/a;

Ant_{3i} = anos de antiguidade na empresa do/a i – étimo/a trabalhador/a;

$Sexo_i$ = o sexo do/a i – étimo/a trabalhador/a (1 = Feminino, 0 = masculino);

ε_i = resíduo associado ao i – étimo/a trabalhador/a;

$\alpha, \beta_1, \beta_2, \beta_3$ e γ os respetivos coeficientes de regressão.

O Modelo Estendido

No segundo modelo considerado para o estudo das desigualdades salariais entre homens e mulheres são consideradas duas novas variáveis relativas ao perfil de exigência requerido ao/a

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

trabalhador/a no desempenho das suas funções: “Nível de competências requerido” e “Responsabilidade ao nível da gestão”. Podemos assim definir o modelo por:

$$\ln(S_i) = \alpha + \beta_1 Esc_{1i} + \beta_2 PE_{2i} + \beta_3 Ant_{3i} + \beta_4 Comp_{4i} + \beta_5 Ges_{5i} + \gamma Sexo_i + \varepsilon_i,$$

onde:

$\ln(S_i)$ = logaritmo natural base ou ganho S_i do/a i – ésimo/a trabalhador/a;

Esc_{1i} = anos completos de escolaridade do/a i – ésimo/a trabalhador/a;

PE_{2i} = potencial de experiência, definido em (4), do/a i – ésimo/a trabalhador/a;

Ant_{3i} = anos de antiguidade na empresa do/a i – ésimo/a trabalhador/a;

$Comp_{4i}$ = nível de competências requerido ao/a i – ésimo/a trabalhador/a (1 = Mestria, 2 = Qualificada, 3 = Básica, 4 = Elementar);

Ges_{5i} = responsabilidade ao nível da gestão do/a i – ésimo/a trabalhador/a (1 = Topo, 2 = Médio, 3 = Baixo, 4 = Mínimo, 5 = Ausente);

$Sexo_i$ = o sexo do/a i – ésimo/a trabalhador/a (1 = Feminino, 0 = masculino);

ε_i = resíduo associado ao i – ésimo/a trabalhador/a;

$\alpha, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ e γ os respetivos coeficientes de regressão.

De notar que as variáveis $Comp_{4i}$ e Ges_{5i} são variáveis categóricas com mais de 2 níveis, pelo que terá de ser contemplada a construção de variáveis auxiliares (*dummy variables*) no modelo de regressão múltipla, tantas quanto o número total de níveis existentes para cada uma destas variáveis menos uma unidade. Desta forma, poderemos ter que incluir para a variável $Comp_{4i}$ até 3 variáveis auxiliares e para a variável Ges_{5i} até 4 variáveis auxiliares. O modelo final contemplará assim um possível total máximo de 11 covariáveis.

O Cálculo da Desigualdade Salarial de Género

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

A estimativa $\hat{\gamma}$, permite quantificar a desigualdade média salarial entre homens e mulheres com as mesmas características, a partir do cálculo de quanto o facto de ser mulher é responsável pela diferença média salarial, ou seja,

$$(e^{\hat{\gamma}} - 1)\bar{S}_{homem}.$$

Se esta estimativa for positiva significa que a desigualdade de género é a favor das mulheres.

A desigualdade média salarial entre homens e mulheres devido a outras características, pessoais e/ou de função, pode assim ser calculada a partir da fórmula seguinte:

$$[\bar{S}_{Mulheres} - \bar{S}_{Homens}] - [(e^{\hat{\gamma}} - 1)\bar{S}_{Homens}].$$

Novamente, se esta estimativa for positiva significa que a desigualdade de género devido às características pessoais e/ou de função é a favor das mulheres.

Adicionalmente, a Calculadora DSG fornece ainda o resultado de dois testes de hipóteses relativos à significância das desigualdades salariais. O primeiro teste de hipóteses analisa a significância estatística das desigualdades médias salariais entre sexos permitindo uma tolerância de 0%, ou seja,

$$H_0: \gamma = 0 \quad vs \quad H_1: \gamma \neq 0.$$

Caso rejeitemos a hipótese nula deste teste de hipóteses, a Calculadora DSG apresenta ainda o resultado do teste de hipóteses unilateral em que analisa se a desigualdade média salarial entre sexos é igual ou superior a 5%, ou seja, permitindo assim uma tolerância de 5% para as desigualdades salariais. Podemos assim escrever as seguintes hipóteses:

$$H_0: \gamma = 0.05 \quad vs \quad H_1: \gamma > 0.05.$$

Ambos os resultados dos testes de hipóteses são apresentados tomando em consideração um nível de significância, α , de 5%.

2.4.A Ferramenta Online

A Calculadora DSG é disponibilizada numa plataforma *online*, com as seguintes vantagens:

- possibilidade de assegurar a validação dos dados aquando da sua introdução, salvaguardando a qualidade dos mesmos;

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

- retrocompatibilidade dos *updates* da plataforma, na medida em que possibilita a atualização dos resultados independentemente do momento em que os dados foram inseridos;
- otimização da manutenção e continuidade da plataforma.

O programa estatístico utilizado na Calculadora DSG é o R (*The R Project for Statistical Computing*), um *software* de análises estatísticas e criação de gráficos. Neste programa foram criados os *scripts* para cálculo de todos os resultados gerados pela plataforma, incluindo os *scripts* para os modelos de regressão (simples e estendido).

O acesso à ferramenta é realizado mediante a introdução de uma credencial de acesso, registada pela própria empresa/entidade empregadora, e cuja responsabilidade de gestão a ela fica associada, num processo que garante a total confidencialidade dos dados e tratamento da informação.

No *dashboard*, a página principal da Calculadora DSG, os principais menus estão disponibilizados de forma clara e acessível para o/a utilizador/a. O *dashboard* permite, de forma intuitiva e sistematizada, efetuar a gestão dos departamentos e dos/as trabalhadores/as, requerer o Relatório de Disparidade Salarial e efetuar o *download* dos Manuais de Instruções de Preenchimento e de Interpretação de Resultados. A ordem de apresentação dos ícones diz respeito à ordem de introdução da informação na primeira utilização da plataforma.

The dashboard features several navigation icons: 'Gerir Departamentos', 'Gerir trabalhadores/as', 'Relatório de disparidade salarial', 'Manual de Instruções de Preenchimento', and 'Manual de Interpretação de Resultados'. Below these is a 'Histórico de resultados' table with the following data:

Data de referência	PNT	Sujeitos	Departamento	Região	Data	Apagar
9/2014		118	--	Todas	2014-12-23 11:40:33 →	🗑️
9/2014		86	--	Todas	2014-12-23 11:25:39 →	🗑️
9/2014		51	--	Todas	2014-12-22 14:24:39 →	🗑️

A 'Ver todos' button is located at the bottom right of the table.

Figura 11 – Dashboard da Calculadora DSG

Na **Gestão de Departamentos** é possível criar ou editar os departamentos¹⁵ pretendidos para a análise, aos quais deverão ser associados os trabalhadores/as.

A **Gestão de Trabalhadores/as** permite a introdução e edição de trabalhadores/as, com uma ficha única para introdução de todos os campos, salvaguardando a necessidade de posteriores validações estatísticas. Para ser mais fácil a alteração de cada registo, existe uma opção de pesquisa de trabalhadores e trabalhadoras na base de dados.

A funcionalidade **Histórico de Resultados**, permite arquivar os cálculos efetuados e também apagar os antigos ou comparar os vários exercícios realizados. Assim, qualquer alteração aos dados inseridos na plataforma pode dar origem a um novo **Relatório de Disparidade Salarial**, mantendo em histórico os anteriores exercícios. Esta funcionalidade constitui um benefício para as empresas/entidades empregadoras, já que permite uma monitorização dos indicadores de igualdade salarial entre homens e mulheres.

Embora a plataforma seja o mais possível “*user friendly*” para os/as utilizadores/as, face à sua complexidade ao nível da quantidade de variáveis de inserção e de *outputs* que a plataforma fornece, foram construídos um Manual de Instruções de Preenchimento e um Manual de Interpretação de Resultados, que servem de suporte à utilização da Calculadora DSG, e que estão disponíveis *online*. Estes Manuais enumeram os procedimentos de utilização da plataforma, apresentam todos os esclarecimentos necessários ao preenchimento dos dados e respetiva explicação das variáveis, expõem interpretações de todos os resultados apresentados pela Calculadora e respondem ainda a questões frequentes colocadas aquando da utilização da plataforma.

2.5.Devolução de resultados

Para garantir a clareza na leitura dos resultados gerados pela Calculadora DSG, estes são apresentados, na maioria dos outputs, em tabelas e gráficos. Apenas naqueles em que existe uma maior tecnicidade na sua interpretação são apresentados parágrafos explicativos, padronizados por condições relativas aos resultados da amostra em questão. Assim, evitam-se dúvidas na interpretação dos resultados por parte do/a utilizador/a.

¹⁵ Entende-se por departamento qualquer forma de divisão ou agrupamento dos trabalhadores e trabalhadoras, presente ou não no organograma da empresa/entidade, que justifique uma análise individual (ex: departamentos, secções, filiais, delegações, etc.)

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÊNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Em todas as páginas do relatório de disparidades existe um *banner* superior fixo referente aos pressupostos utilizados no exercício (Figura 12), identificando a data de referência dos dados, o período normal de trabalho, os departamentos e regiões selecionadas na análise, a data do exercício e o número de trabalhadores e trabalhadoras presentes na análise.

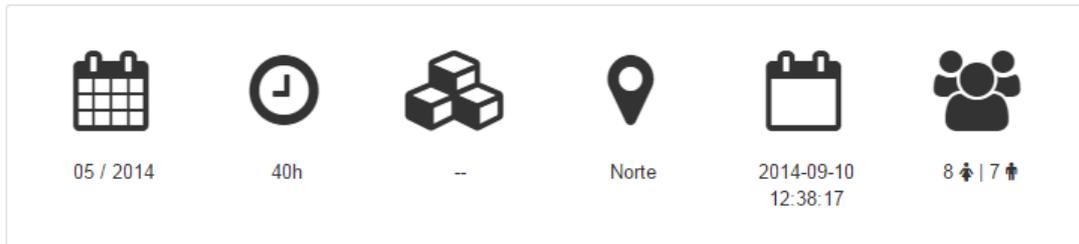


Figura 12- Síntese dos pressupostos do Relatório de Disparidade

A estrutura do relatório produzido pela plataforma assenta em três grandes domínios: o primeiro, de caracterização geral onde são apresentadas as estatísticas descritivas¹⁶ gerais por cada variável; o segundo domínio, denominado de “Motivos de disparidade” e que contempla a estimação da disparidade pelo modelo simples e pelo modelo estendido; e o terceiro domínio, onde são apresentados os resultados descritivos completos por cada variável (Figura 13).

Caracterização geral
Motivos da disparidade
Modelo simples
Modelo estendido
Idade
Habilitações
Antiguidade
Potencial de experiência
Categoria Profissional
Nível de Competências Requerido
Nível de Responsabilidade na Gestão
Avaliação de Desempenho

¹⁶ As estatísticas descritivas apresentadas incluem os valores médios e desvio-padrão. Os valores médios, em termos estatísticos, correspondem à média dos dados de determinada variável sobre todos os elementos da população. O desvio padrão é uma medida de dispersão dos dados, que permite perceber o grau de afastamento ou aproximação relativamente ao valor médio.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Figura 13- Separadores de análise presentes no Relatório de Disparidade Salarial

A análise das estatísticas descritivas é uma componente fundamental do relatório, permitindo uma melhor caracterização da amostra. No separador **Caracterização geral** são apresentadas, para as características pessoais - **Idade, Pessoas a Cargo, Habilitações, Antiguidade e Potencial de Experiência** -, os valores médios, o respetivo desvio padrão e a diferença em relação à percentagem de homens. Ainda neste separador são apresentados para as restantes variáveis - **Nível de Competências Requerido, Categoria Profissional, Responsabilidade ao Nível da Gestão e Avaliação de Desempenho** - o número de registos para cada dimensão das variáveis por homens e mulheres, a respetiva distribuição por sexo e a diferença percentual em relação aos homens.

A sinalização de *outliers*¹⁷ é outra funcionalidade constante deste separador, que permite informar a existência de registos de remunerações e ganhos com valores muito discrepantes em relação à amostra, identificando os trabalhadores e trabalhadoras que se encontram nesta situação.

Os critérios de sinalização de *outliers* foi o de todos os/as trabalhadores/as cuja remuneração base e/ou ganho estandardizado é inferior a $Q_1 - 1.5 \times IQR$ ou superior a $Q_3 + 1.5 \times IQR$, onde Q_1 e Q_3 são os primeiro e terceiro quartis, respetivamente, e $IQR = Q_3 - Q_1$ é a amplitude interquartil (Tukey, 1977).

A presença de *outliers* pode dever-se à existência de lapsos na inserção dos dados pelo que a sua identificação possibilita a respetiva retificação. Não resultando de erros na fase de inserção é permitido ao/à utilizador/a a possibilidade de eliminar estes registos da análise e prosseguir o exercício sem a sua contabilização ou, em alternativa, manter os registos na base de dados e continuar o exercício.

Caso a amostra contenha *outliers*, é apresentado o aviso representado na Figura 14, com um *link* direto para a lista dos trabalhadores ou trabalhadoras que se encontram nesta situação, para efeitos de verificação de erros na inserção de dados, sua correção ou eliminação.

¹⁷ Constituem *outliers* valores que se encontram «do lado de fora» da amostra, que são significativamente maiores ou menores que a média dos valores presente na amostra. São assim valores que podem ser considerados “desajustados” tendo em conta os restantes dados da amostra.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

⚠ Outliers

Foram identificados 16 trabalhadores/as como tendo **remunerações base** excessivamente elevados ou baixos relativamente à maioria dos trabalhadores/as da sua empresa. Verifique se ocorreu algum erro de registo nos [sujeitos identificados](#). Caso não se trate de um erro de registo e pretenda realizar de novo esta análise excluindo estes/estas trabalhadores/trabalhadoras, por favor vá ao editar e retire os [sujeitos identificados](#).

Foram identificados 10 trabalhadores/as como tendo **ganhos** excessivamente elevados ou baixos relativamente à maioria dos trabalhadores/as da sua empresa. Verifique se ocorreu algum erro de registo nos [sujeitos identificados](#). Caso não se trate de um erro de registo e pretenda realizar de novo esta análise excluindo estes/estas trabalhadores/trabalhadoras, por favor vá ao editar e retire os [sujeitos identificados](#).

Figura 14 - Informação sobre a existência de Outliers

No separador **Motivos da Disparidade** são apresentados para os dois modelos considerados - Modelo Simples e Modelo Estendido -, as diferenças na remuneração base e no ganho, identificando os valores mais elevados, mais baixos e médios para homens e mulheres, bem como a diferença em relação aos homens, em percentagem.

Ambos os modelos só são executáveis se houver registos de Homens e de Mulheres na base de dados. No modelo de regressão estendido, é ainda obrigatória a existência de registos em, pelo menos, duas categorias das variáveis “Nível de Competência” e “Responsabilidade ao Nível da Gestão”, caso contrário o modelo não é exequível.

Posteriormente são apresentados os motivos explicativos de tais diferenças, atendendo às características pessoais e sexo, no caso do modelo simples, e também às características da função, no modelo estendido, avaliando o impacto de cada uma delas e o sentido em que as diferenças salariais ocorrem.

Esta análise é complementada com uma representação gráfica da regressão, que permite compreender a qualidade de predição do modelo, quer para a remuneração base quer para o ganho.

Os separadores seguintes **Idade**, **Habilitações**, **Antiguidade**, **Potencial de Experiência**, **Categoria Profissional**, **Nível de Competências Requerido** e **Nível de Responsabilidade na Gestão** apresentam, para cada dimensão da respetiva variável, os valores médios da remuneração base/ganho da amostra, os valores correspondentes a homens e a mulheres e a percentagem da diferença em relação aos homens. Para além destes resultados enumeram ainda o número de registos da amostra e sua discriminação por sexo, bem como a percentagem de mulheres para cada dimensão das variáveis.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Esta análise descritiva é complementada com uma representação gráfica, de forma a facilitar a interpretação dos resultados.

Para as variáveis **Idade**, **Habilitações**, **Antiguidade** e **Potencial de Experiência** são ainda apresentados os gráficos de regressão, analisando a relação entre as mesmas variáveis e a remuneração base/ganho e permitindo estimar uma tendência de evolução, prevista pelo modelo.

A variável **Avaliação de Desempenho**, pelas suas particularidades, apresenta uma organização diferente das restantes variáveis. Na Avaliação de Desempenho é apresentado o número de homens e mulheres por cada nota de avaliação atribuída e por categoria profissional, possibilitando assim a análise de possíveis diferenças na atribuição das notas de avaliação de desempenho. Tendo em conta o impacto da avaliação de desempenho no ganho dos/as trabalhadores/as, foi criado um output que permite verificar a diferença no ganho entre homens e mulheres, cruzando as duas variáveis (Avaliação de Desempenho e Categoria Profissional).

2.6. Validação da Ferramenta

A Calculadora DSG passou por um processo de experimentação e validação realizado em quatro empresas com sede em Portugal. Estas empresas pertencem ao setor dos serviços, embora em áreas de atividade totalmente distintas, o que permitiu uma maior diversidade na abordagem aos pressupostos inerentes à utilização da ferramenta. Em cada uma das empresas participantes foi realizado um teste à plataforma e extraído um relatório de disparidades que deu origem à elaboração de um Relatório de Disparidades Salariais de Género individual, contendo a interpretação dos resultados obtidos e destacando algumas recomendações (Parte IV – Estudos de Caso).

A experimentação da Calculadora DSG permitiu a introdução de novas melhorias à plataforma, ao nível da metodologia de introdução de dados e obtenção de resultados, designadamente nos seguintes pontos:

- Confidencialidade dos dados e tratamento de informação

Sendo esta uma preocupação legítima por parte de quem utiliza a plataforma, e atendendo a que a informação se encontra gravada num servidor alojado e administrado pelo Instituto de

Informática, I.P., foi decidido conferir total anonimato à utilização da Calculadora DSG. Assim, não existem elementos de identificação da empresa/entidade empregadora e do/a respetivo/a utilizador/a, permitindo apenas a criação de uma conta de correio eletrónico alojada num servidor público, para salvaguardar a necessidade de eventuais contactos, por parte do/a administrador/a.

- Metodologia de inserção de dados

A experimentação permitiu uma melhor perceção da metodologia de inserção de dados, na medida em que se trata de uma tarefa complexa que envolve mais do que um interlocutor na empresa/entidade empregada e diversas fontes de informação. Assim, foi criada uma funcionalidade na plataforma, que possibilita o preenchimento dos dados num ficheiro de *excel* e o *download* respetivo. Para assegurar a qualidade dos dados, existe um alerta para validar a inserção de dados relativos a trabalhadores e trabalhadoras, sugerindo a verificação da existência de registos incompletos no menu de “Gestão de Trabalhadores/as”.

- Pressupostos mínimos para exequibilidade do modelo

Os modelos de regressão, o simples e o estendido, carecem de registos de homens e de mulheres na base de dados. Ainda no modelo de regressão estendido, é indispensável o registo de, pelo menos, duas categorias das variáveis Nível de Competência Requerida e Responsabilidade ao Nível da Gestão.

2.7. Condições de Aplicação do Modelo Simples e do Modelo Estendido

Análise de Resíduos

Para que os modelos de regressão possam ser aplicados, os erros/resíduos, ε_i , devem ser independentes e identicamente distribuídos (i.i.d.) com uma distribuição normal de valor médio 0 e variância σ^2 , $N(0, \sigma)$. A verificação destes pressupostos é realizada a partir de uma análise de resíduos, disponível *online* no Relatório e detalhada no Manual de Interpretação de Resultados. Uma breve verificação destes pressupostos pode ser realizada a partir da análise dos gráficos na Figura 15.

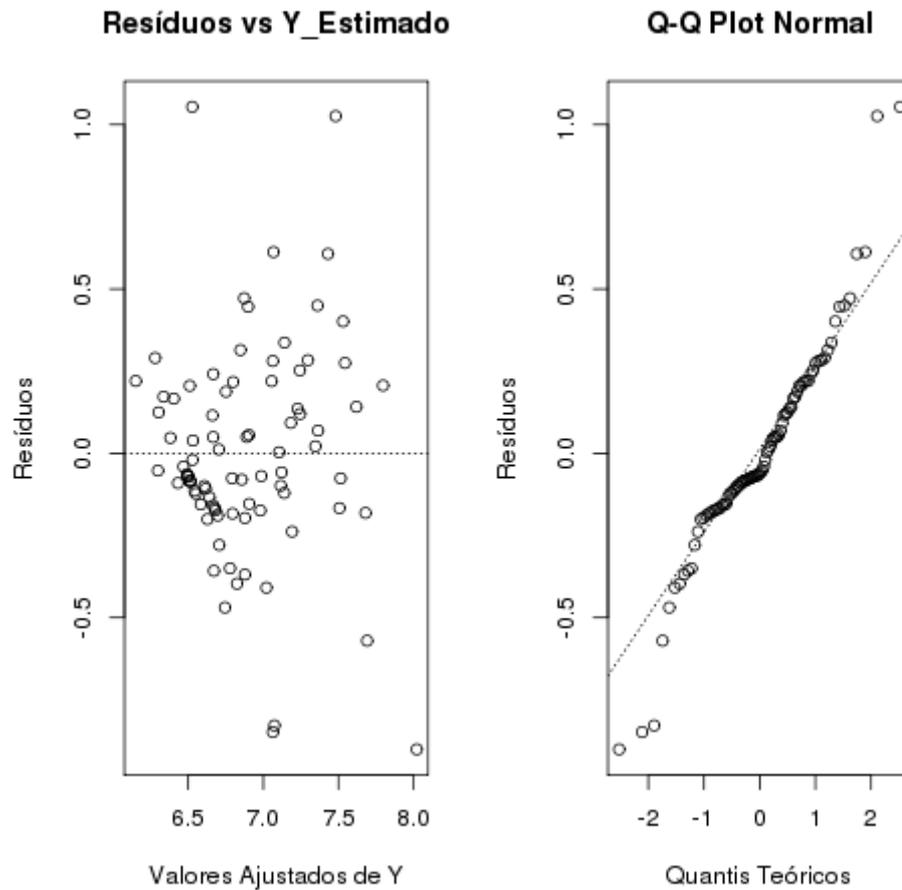


Figura 15 - Análise de resíduos simplificada

No gráfico dos resíduos versus os valores ajustados da variável resposta, Y, deve-se obter uma nuvem de pontos aleatórios em torno do eixo das abcissas. Comportamentos como os representados na Figura 16 são uma indicação da violação da homogeneidade dos resíduos (Figura 16 à esquerda) ou da não-linearidade de alguma das covariáveis consideradas no modelo (Figura 16 ao centro). O gráfico na Figura 16 (à direita) averigua a normalidade subjacente aos resíduos do modelo de regressão em análise. Se estes seguirem uma distribuição normal, é esperado que as observações se distribuam sem grandes desvios da reta representada no gráfico.

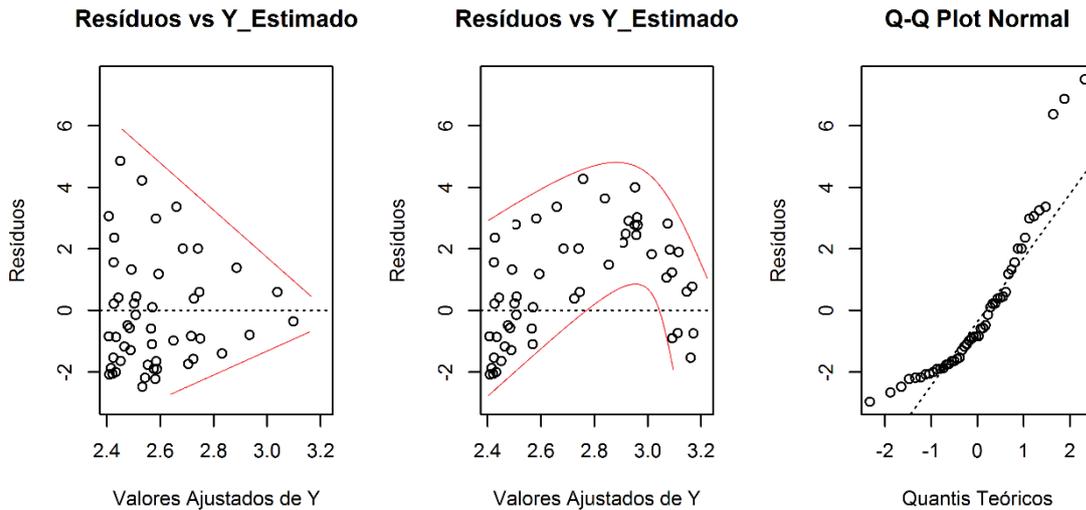


Figura 16- Violações aos pressupostos do modelo de regressão

No exemplo apresentado na Figura 15, não se registam grandes violações relativamente aos pressupostos do modelo. Caso o cenário seja mais próximo do apresentado na Figura 16, recomenda-se o cuidado na interpretação dos resultados e a consulta de um especialista de forma a um aperfeiçoamento do modelo.

Dimensão da Amostra

Muitas são as regras relativas ao cálculo da dimensão da amostra, n , necessária para a validação de um modelo de regressão múltipla. Hair et al. (2009) sugerem, para uma potência de 80% e um $\alpha = 5\%$, um número mínimo de 50 observações para a deteção de um $R^2 \geq 0.23$, ou $n \geq 100$ para a deteção de um $R^2 \geq 0.12$. Harris (1985) sugere, para regressões com um máximo de 5 covariáveis, que a dimensão da amostra exceda em 50 o número de covariáveis (m), ou seja, $n > 50 + m$. Para regressões múltiplas com 6 ou mais covariáveis deveremos ter no mínimo 10 observações por covariável.

Para os modelos adotados, as regras apresentadas por Hair et.al (2009) e Harris (1985) no parágrafo anterior implicariam um número de observações entre 54 (61) a 100 (110) para o Modelo Simples (Modelo Estendido). De notar que estas regras são meramente indicadoras da adequação dos resultados, sendo sempre recomendado uma análise estatística pormenorizada dos *outputs* dos modelos e respetivos resíduos.

Coefficiente de Determinação – R^2

O coeficiente de determinação, também chamado de R^2 (R-quadrado), é uma medida de ajustamento de um modelo estatístico linear generalizado, de que são exemplos os modelos de regressão múltipla usados na Calculadora DSG, relativamente aos valores observados. Este coeficiente varia entre 0 e 1, indicando, em percentagem, o quanto a variabilidade dos dados pode ser explicada pelo modelo em análise. Quanto maior for o valor de R^2 , melhor o ajuste do modelo aos dados e maior a sua capacidade explicativa. Por exemplo, se o R^2 de um modelo é 0,755, isto significa que 75.5% da variável dependente (no nosso caso o logaritmo do salário estandardizado) consegue ser explicada pelas covariáveis/variáveis independentes presentes no modelo.

Na Calculadora DSG, são apresentados os resultados de dois modelos de regressão múltipla: o modelo simples e o modelo estendido. No modelo estendido, para além das variáveis presentes no modelo simples, são ainda incluídas duas novas covariáveis relativas ao desempenho das funções de um/a trabalhador/a, nomeadamente o “Nível de competências requerido” e a “Responsabilidade ao nível da gestão”.

A inclusão de inúmeras covariáveis, mesmo com pouco poder explicativo na variável resposta/dependente, aumenta o valor do coeficiente de determinação, R^2 . Ao se usar este coeficiente para a comparação do modelo simples e estendido, chegar-se-ia sempre à conclusão que o modelo estendido seria o modelo que melhor se ajustaria aos dados em análise.

Como um dos objetivos desta ferramenta é permitir ao/à utilizador/a decidir qual o modelo que melhor explica as possíveis diferenças salariais entre homens e mulheres, o coeficiente que se usa na Calculadora DSG é o coeficiente R^2 -ajustado. Este coeficiente é função do coeficiente de determinação, contudo o R^2 -ajustado penaliza a inclusão de covariáveis pouco explicativas da variável resposta. Esta medida é assim um compromisso entre a parcimónia do modelo e a qualidade do seu ajustamento.

O/À utilizadora, ao comparar os modelos simples e estendido, poderá assim constatar qual o modelo com maior valor de R^2 -ajustado.

2.8.Exemplos de utilização da calculadora – Guia de interpretação de resultados

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Esta secção tem por objetivo fazer uma demonstração e interpretação dos resultados obtidos num exercício de cálculo da disparidade salarial entre homens e mulheres. Para o efeito foram construídas três amostras aleatórias de 100, 50 e 20 sujeitos, extraídas do universo de 283 indivíduos, à data registados na plataforma, resultantes da experimentação da Calculadora DSG. Numa primeira parte são descritos os resultados obtidos com a amostra mais alargada, e numa segunda parte, são apresentados os comportamentos estatísticos dos modelos perante amostras mais reduzidas.

De salientar que, tratando-se de amostras aleatórias de entre o universo das empresas que participaram na validação da Calculadora DSG, os dados não refletem uma lógica fundamentada em procedimentos de gestão relativos à atribuição de regalias aos indivíduos, pelo que os resultados obtidos são exclusivamente válidos para efeitos de demonstração da plataforma.

2.8.1. – Resultados obtidos com uma amostra de 100 registos

Caracterização Geral

Esta amostra é constituída por 63 sujeitos femininos e 37 sujeitos masculinos.

A primeira informação transmitida pela plataforma é a existência de quatro trabalhadores ou trabalhadoras com remunerações base excessivamente superiores ou inferiores em relação à maioria das observações, assim como a existência de seis trabalhadores ou trabalhadoras que se encontram na mesma situação em relação aos valores do ganho (Figura 17). Não se tratando de erro na inserção de dados, prossegue-se com a análise do Relatório, tomando-se a opção de não retirar estes elementos da amostra.

⚠ Outliers

Foram identificados 4 trabalhadores/as como tendo **remunerações base** excessivamente elevados ou baixos relativamente à maioria dos trabalhadores/as da sua empresa. Verifique se ocorreu algum erro de registo nos [sujeitos identificados](#). Caso não se trate de um erro de registo e pretenda realizar de novo esta análise excluindo estes/estas trabalhadores/trabalhadoras, por favor vá ao editar e retire os [sujeitos identificados](#).

Foram identificados 6 trabalhadores/as como tendo **ganhos** excessivamente elevados ou baixos relativamente à maioria dos trabalhadores/as da sua empresa. Verifique se ocorreu algum erro de registo nos [sujeitos identificados](#). Caso não se trate de um erro de registo e pretenda realizar de novo esta análise excluindo estes/estas trabalhadores/trabalhadoras, por favor vá ao editar e retire os [sujeitos identificados](#).

Figura 17 - Existência de Outliers numa amostra exemplo de 100 registos

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

A primeira tabela (Figura 18) fornece um conjunto de informações descritivas da amostra, onde se pode verificar que as mulheres apresentam valores médios superiores aos homens na idade, nas habilitações e na antiguidade, esta última, com uma diferença de 24,4% em desfavor dos homens. Já no que respeita ao potencial de experiência, as mulheres apresentam um valor ligeiramente inferior aos homens, a que corresponde um diferencial negativo de 1%. Nesta amostra verifica-se, ainda, que não existem trabalhadores e trabalhadoras com pessoas a cargo.

Características pessoais	Valores Médios (Desvio Padrão)		Diferença em relação à percentagem de Homens
	Homens	Mulheres	
Idade (em anos)	37.2 (10.2)	38.0 (9.5)	2.1%
Pessoas a cargo	- (-)	- (-)	-
Habilitações (em anos de formação)	14.7 (3.1)	15.6 (2.0)	6.5%
Antiguidade na Empresa (em anos)	6.6 (6.6)	8.2 (8.9)	24.4%
Potencial de Experiência (em anos)	16.5 (10.6)	16.4 (10.6)	-1.0%

Figura 18 - Características pessoais na amostra exemplo de 100 registos

Na Calculadora DSG, a diferença em relação à percentagem de homens é calculada com base na seguinte fórmula:

$$Diferença\ em\ relação\ à\ \% \ de\ homens = \frac{Valor_{Mulheres} - Valor_{Homens}}{Valor_{Homens}} \times 100\%.$$

Se este valor for negativo representa uma diferença em desfavor das mulheres

De seguida, o relatório de disparidades fornece um conjunto de tabelas que permite uma análise descritiva de cada uma das variáveis consideradas na metodologia adotada – Variáveis Individuais, Responsabilidade ao Nível da Gestão, Nível de Competências Requeridas, Categoria Profissional, Avaliação de Desempenho -, conforme discriminado em 2.3.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÊNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Ao nível das **Competências Requeridas** (Figura 19), verifica-se uma maior representatividade dos homens no grau de competências básico (48,6%), enquanto a maioria das mulheres se encontra classificada no grau de competências qualificada (57,1%). Analisando as diferenças no peso de ambos os sexos em relação aos homens, verifica-se uma sub-representação das mulheres nos níveis de “Mestria” e “Básico”, sendo esta última, no valor de 47,7%. Já no que respeita ao nível de competências qualificada, os homens encontram-se sub-representados, com uma percentagem de 76,2%.

Nível de Competências requerido	Nº registos		Distribuição por sexo		Diferença em relação à percentagem de Homens
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
1 - Mestria	7	9	18.9%	14.3%	-24.3%
2 - Qualificada	12	36	32.4%	57.1%	76.2%
3 - Básica	18	16	48.6%	25.4%	-47.7%
4 - Elementar	0	2	0.0%	3.2%	-
Total	37	63	100.0%	100.0%	

Figura 19 - Análise descritiva do Nível de Competência Requerido na amostra teste de 100 registos

Analisando a distribuição de homens e mulheres por **Categoria Profissional** (Figura 20), constata-se que, neste exemplo, a categoria de profissionais qualificados é a que abrange um maior número de mulheres (38,1%) e a categoria de profissionais semiquualificados (especializados) abrange um maior número de homens (37,8%). Contudo, a distribuição de homens e mulheres pelas várias categorias é tão desigual que conduz a grandes disparidades na representação de ambos os sexos. Tendo sempre como ponto de referência os homens, existe uma sub-representação das mulheres de 70,6% nos profissionais semiquualificados e de 24,3% nos “Quadros superiores”. Em sentido contrário, existe um excesso de representação de mulheres no grupo de “Estagiários, praticantes e aprendizes” (192,6%) e nos “Profissionais altamente qualificados” (75,9%). De notar, ainda, a inexistência de mulheres na categoria “Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa”.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Categoria Profissional	Nº registos		Distribuição por sexo		Diferença em relação à percentagem de Homens
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
1 - Quadros superiores	7	9	18.9%	14.3%	-24.3%
2 - Quadros médios	0	11	0.0%	17.5%	-
3 - Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	1	0	2.7%	0.0%	-
4 - Profissionais altamente qualificados	2	6	5.4%	9.5%	75.9%
5 - Profissionais qualificados	12	24	32.4%	38.1%	17.6%
6 - Profissionais semi-qualificados (especializados)	14	7	37.8%	11.1%	-70.6%
7 - Profissionais não qualificados (indiferenciados)	0	1	0.0%	1.6%	-
8 - Estagiários, praticantes e aprendizes	1	5	2.7%	7.9%	192.6%
Total	37	63	100.0%	100.0%	

Figura 20 - Categoria Profissional na amostra exemplo de 100 registos

De seguida, a plataforma fornece informação descritiva para a variável **Responsabilidade ao Nível da Gestão** (Figura 21). A análise desta tabela permite verificar que a maioria dos sujeitos da amostra, quer sejam homens ou mulheres, foi classificada no grau de “Ausente”. Os níveis de responsabilidade “Média” ou de “Topo” são ocupados por 21,6% dos homens e por 14,3% das mulheres. É evidente, no exemplo em análise, a disparidade na representação numérica das mulheres em lugares de chefia, que atinge uma percentagem de 70,4% no grau mais elevado de responsabilidade, embora estas apresentem níveis de habilitação e de antiguidade superiores aos homens, na análise das características pessoais (Cfr. Figura 18).

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Responsabilidade ao nível da Gestão	Nº registos		Distribuição por sexo		Diferença em relação à percentagem de Homens
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
1 - Topo	2	1	5.4%	1.6%	-70.4%
2 - Médio	6	8	16.2%	12.7%	-21.6%
3 - Baixo	4	13	10.8%	20.6%	90.7%
4 - Mínimo	0	8	0.0%	12.7%	-
5 - Ausente	25	33	67.6%	52.4%	-22.5%
Total	37	63	100.0%	100.0%	

Figura 21- Responsabilidade ao nível da Gestão na amostra exemplo de 100 registos

Este separador do relatório fornece ainda informações sobre a distribuição e representação de homens e mulheres, por níveis de **Avaliação de Desempenho**.

A Figura 22 mostra que a maioria dos homens e das mulheres tem uma avaliação de “Bom”, porém com uma diferença positiva de 21,5% para as mulheres em relação à percentagem de homens. Já ao nível da avaliação de “Muito Bom”, as mulheres estão sub-representadas em relação aos homens, com uma diferença percentual de 71,6%.

Avaliação de Desempenho	Nº registos		Distribuição por sexo		Diferença em relação à percentagem de Homens
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
1 - Não Satisfaz	0	0	0.0%	0.0%	-
2 - Satisfaz	0	0	0.0%	0.0%	-
3 - Bom	26	56	74.3%	90.3%	21.5%
4 - Muito Bom	8	4	22.9%	6.5%	-71.6%
5 - Excelente	1	2	2.9%	3.2%	10.3%
Total	35	62	100.0%	100.0%	

Figura 22- Avaliação de Desempenho na amostra exemplo de 100 registos

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Motivos da Disparidade – Modelo Simples

No exemplo em análise, constata-se uma diferença nos valores da **Remuneração Base Média** entre os homens e mulheres, em desfavor destas, assim como no patamar de remuneração mais elevado e no mais baixo. A disparidade salarial é representada pela percentagem desta diferença calculada em relação à remuneração base dos homens, que se traduz em **3,9% em desfavor das mulheres**, correspondendo a uma diferença média de 45,37€ (Figura 23).

Remuneração base

Diferenças na remuneração de base	Valor		Diferença em relação à Remuneração Base dos Homens (em %)
	Homens	Mulheres	
Remuneração de Base mais elevada	4952.38€	3095.24€	-37.5%
Remuneração de Base mais baixa	540.04€	515.87€	-4.5%
Remuneração de Base média	1187.34€	1121.98€	-3.9%

Verifica-se um diferencial em relação à Remuneração Base média dos Homens de -45.37€ (-3.9%) em desfavor das mulheres.

A análise de regressão simples modela o salário standardizado (logaritmo da remuneração base) em função da variável sexo e das características pessoais – anos de escolaridade, antiguidade na empresa e potencial de experiência¹ – dos/das trabalhadores/as da sua empresa, calculando o contributo de cada um destes fatores para justificar tal disparidade.

Motivos explicativos da diferença	Valor	Em % da Remuneração Base dos Homens
Características pessoais	25.00€	2.1%
Diferenças explicadas pelo sexo	-70.30€	-6.0%
Totais	-45.37€	-3.9%

Considerando a remuneração de base, podemos quantificar as diferenças salariais explicadas pela variável sexo em 70.30€, correspondendo a uma percentagem de 6.0 em desfavor das mulheres.

Apesar de podermos atribuir diferenças salariais entre os trabalhadores e as trabalhadoras devido ao sexo, **estas diferenças não são estatisticamente significativas (p=0.391)**.

A qualidade do modelo pode ser avaliada em termos da medida R^2 - ajustado, a percentagem de variabilidade dos dados explicada pelo modelo (valores próximos de 100% são uma indicação de um bom ajustamento). Neste caso obtemos um R^2 - ajustado = 55.0%.

Para uma análise mais cuidada da qualidade do ajustamento do modelo, por favor consultar o [gráfico de análise de resíduos](#).

Figura 23 - Motivos da Disparidade - Modelo Simples, resultados obtidos na Remuneração Base Média na amostra exemplo de 100 registos

De acordo com o modelo de regressão simples, as características pessoais dos trabalhadores e trabalhadoras são responsáveis por uma diferença na Remuneração Base Média de 25,00€ em favor das mulheres. Contudo, a variável sexo é responsável por uma diferença a favor dos

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

homens no valor de 70,30€, pelo que, anulando o efeito da variável anterior, conduz a uma diferença na remuneração base média no valor de 45,37€ em desfavor das mulheres.

Assim, o modelo de regressão simples aplicado a este exemplo indica uma disparidade na Remuneração Base Média explicada pelo sexo de 6,0% em desfavor das mulheres.

Importa salientar que os resultados obtidos neste exercício não são estatisticamente significativos ($p=0,391$)¹⁸, assim como o valor moderado de 55% para R^2 -ajustado poderá sugerir a necessidade de mais variáveis no modelo de forma a aumentar o seu poder explicativo. Na análise de resíduos (Figura 24) não se visualizam grandes desvios relativamente à homogeneidade e normalidade dos resíduos.

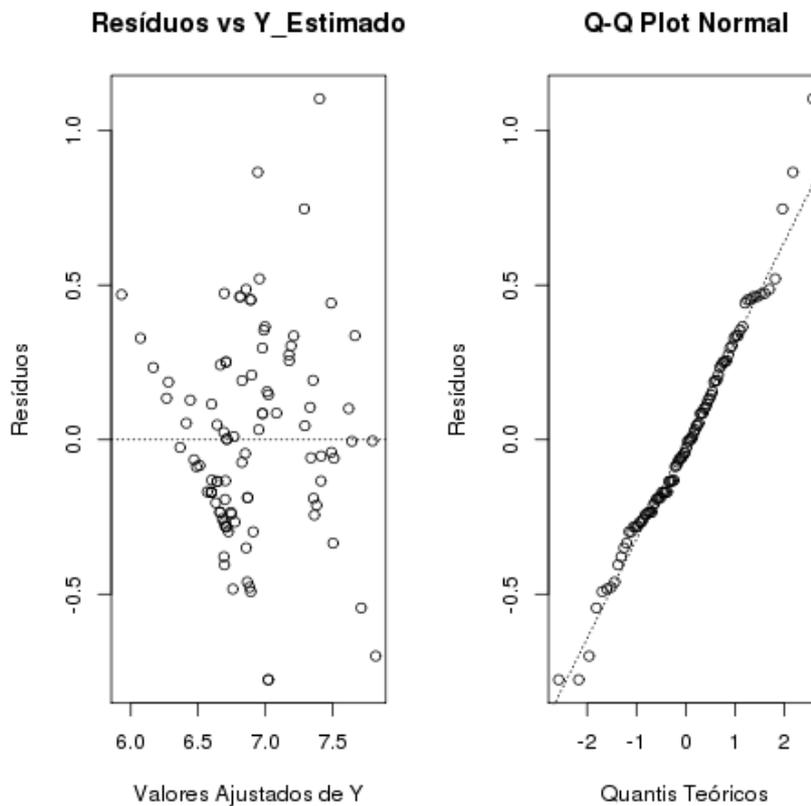


Figura 24- Modelo Simples - Análise de resíduos, para a Remuneração Base Média na amostra exemplo de 100 registos

Idêntica análise é feita em relação ao Ganho (Figura 25), onde se constata que as mulheres estão melhor representadas no patamar mais elevado, mas pior representadas no patamar mais

¹⁸ Recorde-se que é estatisticamente significativo quando p é inferior ou igual a 0,05.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

baixo. Em termos médios, verifica-se uma diferença no ganho médio de 3,5% em desfavor das mulheres, ou seja, 63,81€.

Ganho

Diferenças no ganho	Valor		Diferença em relação ao ganho dos homens (em %)
	Homens	Mulheres	
Ganho mais elevado	7095.93€	8838.53€	21.7%
Ganho mais baixo	615.68€	602.16€	-2.2%
Ganho médio	1807.06€	1743.25€	-3.5%

Verifica-se um diferencial em relação ao ganho médio dos Homens de -63.81€ (-3.5%) em desfavor das mulheres.

A análise de regressão simples modela o salário estandardizado (logaritmo da remuneração base) em função da variável sexo e das características pessoais – anos de escolaridade, antiguidade na empresa e potencial de experiência¹ – dos/das trabalhadores/as da sua empresa, calculando o contributo de cada um destes fatores para justificar tal disparidade.

Motivos explicativos da diferença	Valor	Em % do ganho dos Homens
Características pessoais	38.40€	2.1%
Diferenças explicadas pelo sexo	-102.20€	-5.7%
Totais	-63.81€	-3.5%

Considerando o ganho, podemos quantificar as diferenças salariais explicadas pela variável sexo em -102.20€ , correspondendo a uma percentagem de 5.7 em desfavor das mulheres.

Apesar de podermos atribuir diferenças salariais entre os trabalhadores devido ao sexo, estas diferenças não são estatisticamente significativas ($p=0.487$).

A qualidade do modelo pode ser avaliada em termos da medida R^2 - ajustado, a percentagem de variabilidade dos dados explicada pelo modelo (valores próximos de 100% são uma indicação de um bom ajustamento). Neste caso obtemos um R^2 - ajustado = 80.0%.

Para uma análise mais cuidada da qualidade do ajustamento do modelo, por favor consultar o [gráfico de análise de resíduos](#).

Figura 25 - Motivos da Disparidade - Modelo Simples, resultados obtidos no Ganho médio na amostra exemplo de 100 registos

O comportamento das variáveis que contribuem para esta diferença é idêntico ao obtido para a Remuneração Base, ou seja, de acordo com o modelo simples, as características pessoais justificam agora uma diferença no ganho médio em favor das mulheres no valor de 38,40€, mas a variável sexo é responsável por uma diferença favorável aos homens no valor de 102,20€, anulando o contributo anterior.

Assim, o modelo de regressão simples aplicado a este exemplo indica uma disparidade no Ganho médio explicada pelo sexo de 5,6%, em desfavor das mulheres.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Tal como verificado no resultado obtido para a Remuneração Base, estas diferenças não são estatisticamente significativas ($p=0,487$), apesar de alguma melhoria no valor de R^2 -ajustado (60%). Também, neste caso, não se verificam grandes desvios aos pressupostos do modelo (Figura 26).

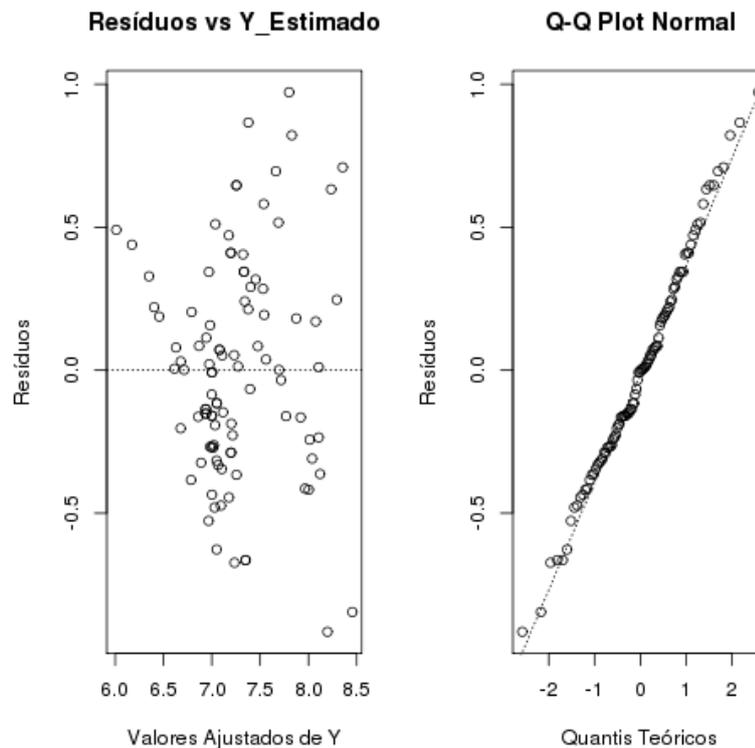


Figura 26 - Modelo Simples - Análise de resíduos, para o Ganho na amostra exemplo de 100 registos

O comportamento do modelo em ambos os cálculos (Remuneração Base e Ganho) é apresentado nos gráficos de dispersão da Figura 27, que permitem avaliar a qualidade do ajustamento (pela aproximação dos pontos à reta) e a dispersão dos valores da amostra com os valores estimados.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

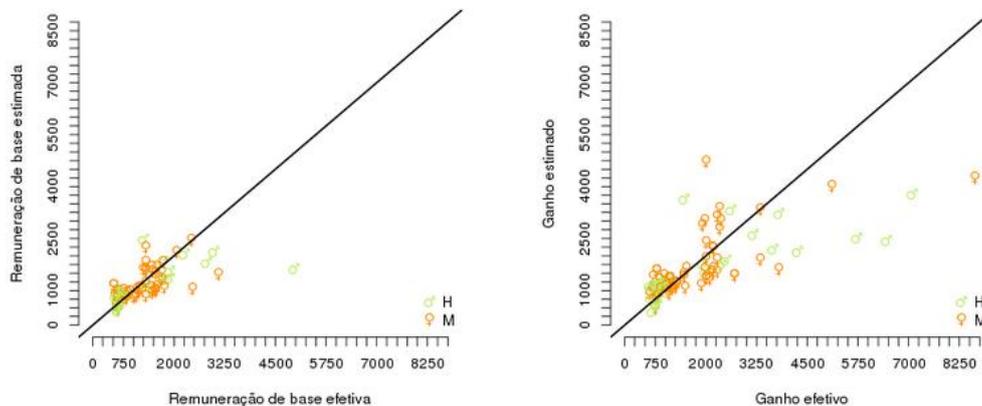


Figura 27 - Retas de regressão do Modelo Simples, na amostra exemplo de 100 registos

Motivos da Disparidade – Modelo Estendido

O *output* relativo ao modelo estendido é idêntico ao do modelo simples, apenas difere nos motivos explicativos das diferenças salariais.

Recorde-se que, no exemplo em análise, existe uma diferença na Remuneração Base média no valor de 45,37€ a favor dos homens, que se traduz numa disparidade de 3,9%.

De acordo com este modelo, as características pessoais e de função, são responsáveis por uma diferença média de 20,70€ em favor das mulheres, sendo que a variável sexo é responsável por uma diferença média de 66,00€ em desfavor das mulheres, representando assim uma disparidade de 5,7%, em relação à Remuneração Base média dos homens (Figura 28).

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Remuneração base

Diferenças na remuneração de base	Valor		Diferença em relação à Remuneração Base dos Homens (em %)
	Homens	Mulheres	
Remuneração de Base mais elevada	4952.38€	3095.24€	-37.5%
Remuneração de Base mais baixa	540.04€	515.87€	-4.5%
Remuneração de Base média	1187.34€	1121.96€	-3.9%

Verifica-se um diferencial em relação à Remuneração Base média dos Homens de -45.37€ (-3.9%) em desfavor das mulheres.

Esta análise de regressão modela o salário estandardizado (logaritmo da remuneração base ou ganho) em função da variável sexo, das características pessoais – anos de escolaridade, antiguidade na empresa e potencial de experiência¹ – e das características de função – nível de competências requerido (4 níveis) e responsabilidade ao nível da gestão (5 níveis) – dos/das trabalhadores/as da sua empresa, calculando o contributo de cada um destes fatores para justificar tal disparidade

Motivos explicativos da diferença	Valor	Em % da Remuneração Base dos Homens
Características pessoais e de função	20.70€	1.8%
Diferenças explicadas pelo sexo	-66.00€	-5.7%
Totais	-45.37€	-3.9%

Considerando a remuneração de base, podemos quantificar as diferenças salariais explicadas pela variável sexo em -66.00€ , correspondendo a uma percentagem de 5.7 em desfavor das mulheres.

Apesar de podermos atribuir diferenças salariais entre os trabalhadores e as trabalhadoras devido ao sexo, estas diferenças não são estatisticamente significativas ($p=0.238$).

A qualidade do modelo pode ser avaliada em termos da medida R^2 - ajustado, a percentagem de variabilidade dos dados explicada pelo modelo (valores próximos de 100% são uma indicação de um bom ajustamento). Neste caso obtemos um R^2 - ajustado = 83.0%.

Para uma análise mais cuidada da qualidade do ajustamento do modelo, por favor consultar o [gráfico de análise de resíduos](#).

Figura 28 - Motivos da Disparidade - Modelo Estendido, resultados obtidos na Remuneração Base média, na amostra exemplo de 100 registos

Pode então afirmar-se que o modelo estendido aplicado a este exemplo, indica uma disparidade na Remuneração Base média explicada pelo sexo de 5,7% em desfavor das mulheres.

Mais uma vez, estas diferenças não são estatisticamente significativas ($p=0,238$), embora o comportamento deste modelo seja melhor que o anterior, na medida em que se obtém um valor de R^2 -ajustado de 83,0%. Pela análise de resíduos na Figura 29 não se observam grandes desvios aos pressupostos do modelo.

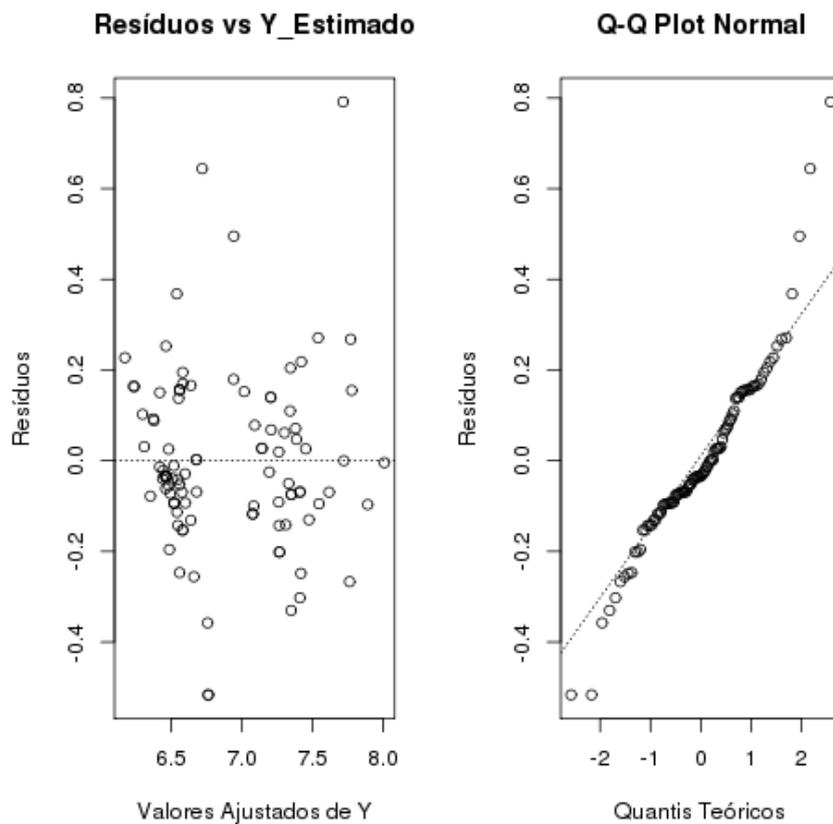


Figura 29 - Modelo estendido - Análise de resíduos, para a Remuneração Base na amostra exemplo de 100 registos

No que respeita ao **Ganho**, a diferença média encontrada, no valor de 63,81€, em favor dos homens, resulta do somatório da diferença justificada pelas características pessoais e de função, em favor das mulheres, no valor de 36,10€, e da diferença justificada pela variável sexo, em favor dos homens, no valor de 99,90€, que anula o efeito positivo anterior (Figura 30).

Assim, o modelo estendido aplicado a este exemplo indica uma disparidade no Ganho médio explicada pelo sexo de 5,5%, em desfavor das mulheres.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Ganho

Diferenças no ganho	Valor		Diferença em relação ao ganho dos homens (em %)
	Homens	Mulheres	
Ganho mais elevado	7095.93€	8838.53€	21.7%
Ganho mais baixo	615.68€	602.16€	-2.2%
Ganho médio	1807.08€	1743.25€	-3.5%

Verifica-se um diferencial em relação ao ganho médio dos Homens de -63.81€ (-3.5%) em desfavor das mulheres.

Esta análise de regressão modela o salário estandardizado (logaritmo da remuneração base ou ganho) em função da variável sexo, das características pessoais – anos de escolaridade, antiguidade na empresa e potencial de experiência¹ – e das características de função – nível de competências requerido (4 níveis) e responsabilidade ao nível da gestão (5 níveis) – dos/das trabalhadores/as da sua empresa, calculando o contributo de cada um destes fatores para justificar tal disparidade.

Motivos explicativos da diferença	Valor	Em % do ganho dos Homens
Características pessoais e de função	38.10€	2.0%
Diferenças explicadas pelo sexo	-99.90€	-5.5%
Totais	-63.81€	-3.5%

Considerando o ganho, podemos quantificar as diferenças salariais explicadas pela variável sexo em -99.90€, correspondendo a uma percentagem de 5.5 em desfavor das mulheres.

Apesar de podermos atribuir diferenças salariais entre os trabalhadores e as trabalhadoras devido ao sexo, **estas diferenças não são estatisticamente significativas ($p=0.376$)**.

A qualidade do modelo pode ser avaliada em termos da medida R^2 - ajustado, a percentagem de variabilidade dos dados explicada pelo modelo (valores próximos de 100% são uma indicação de um bom ajustamento). Neste caso obtemos um R^2 - ajustado = 80.8%.

Para uma análise mais cuidada da qualidade do ajustamento do modelo, por favor consultar o [gráfico de análise de resíduos](#).

Figura 30- Motivos da Disparidade - Modelo Estendido, resultados obtidos no Ganho médio, na amostra exemplo de 100 registos

Este modelo apresenta um R^2 -ajustado de 80,8%, inferior ao encontrado para a análise relativa à Remuneração Base, continuando as diferenças encontradas a serem estatisticamente não significativas ($p=0,376$).

Salienta-se, ainda, que para a determinação do efeito específico de cada uma das variáveis que compõem as características pessoais e de função nos salários do/as trabalhadores/as, seria necessário a análise pormenorizada dos resultados dos modelos de regressão múltipla. A sua interpretação deve ser cautelosa e realizada por um especialista.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

As retas de regressão do modelo estendido são apresentadas na Figura 31, sendo visível a melhoria do desempenho do modelo, quando comparado com as retas de regressão do modelo simples (Figura 27), na medida em que existe uma menor dispersão dos valores da amostra.

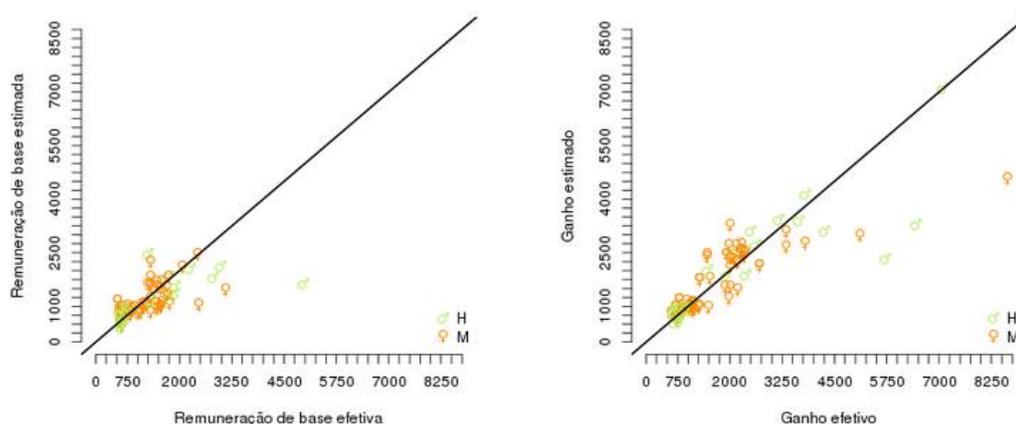


Figura 31 - Retas de regressão do Modelo Estendido, na amostra exemplo de 100 registos

Comparação dos modelos simples e estendido para a Remuneração Base

No que respeita à Remuneração Base, por comparação com os resultados da aplicação do modelo simples, não se registam grandes diferenças ao adicionar as características de função no modelo estendido, verificando-se uma ligeira diminuição em termos absolutos no contributo de ambas as variáveis na diferença encontrada para a Remuneração Base média, conforme tabela seguinte. De notar que a diferença devido à variável sexo é reduzida no modelo estendido.

Remuneração Base Modelo Simples vs Modelo Estendido	Modelo Simples		Modelo Estendido	
	Valor	% Remuneração Base dos Homens	Valor	% Remuneração Base dos Homens
Características Pessoais	25,00€	2,1%	--	--
Características Pessoais e de Função	--	--	20,70€	1,8%
Sexo	-70,30€	-6,0%	-66,00€	-5,7%
Diferença da Remuneração Base média	-45,37€	-3,9%	-45,37€	-3,9%

Comparação dos modelos simples e estendido para o Ganho

A comparação dos dois modelos, constante do quadro seguinte, conduz a resultados muito semelhantes. Apesar da clara melhoria no R^2 -ajustado (60.0% para 80.8%), a inclusão das duas

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

covariáveis relativas às características da função conduzem assim às mesmas conclusões. Em ambos, o contributo da variável sexo é muito idêntico e no sentido desfavorável às mulheres.

Ganho Modelo Simples vs Modelo Estendido	Modelo Simples		Modelo Estendido	
	Valor	% Remuneração Base dos Homens	Valor	% Remuneração Base dos Homens
Características Pessoais	38,40€	2,1%	--	--
Características Pessoais e de Função	--	--	36,10€	2,0%
Sexo	-102,20€	-5,6%	-99,90€	-5,5%
Diferença do Ganho médio	-63,81€	-3,9%	-63,81€	-3,5%

De seguida, são descritos e analisados os *outputs* fornecidos pela Calculadora DSG relativamente às variáveis individuais.

Idade

Neste *output*, é apresentada uma análise descritiva da amostra, onde se verifica a existência de mais mulheres do que homens em todos os escalões etários, com exceção do grupo com mais de 60 anos, em que os dois sexos encontram-se igualmente representados (Figura 32). É ainda neste escalão que existe uma maior disparidade não só em relação à Remuneração Base como também em relação ao Ganho, ambos os casos, em favor das mulheres, com uma percentagem de 95,9% e 494,0%, respetivamente. No escalão etário dos 30 aos 39 anos, também se verifica uma diferença média salarial favorável às mulheres, na Remuneração Base e no Ganho, sendo que nos restantes escalões, a disparidade é de sentido contrário.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

	Menos de 20 anos	20-29 anos	30-39 anos	40-49 anos	50-59 anos	Maior ou igual a 60 anos
Remuneração de Base média dos/as trabalhadores/as	-	644.76€	987.63€	1492.68€	1739.32€	1831.54€
Remuneração de Base média dos homens	-	647.49€	817.44€	1782.87€	2159.01€	1238.10€
Remuneração de Base média das mulheres	-	642.72€	1069.79€	1255.26€	1571.44€	2424.99€
Diferença na Remuneração de Base (em % da RB dos homens)	-	-0.7%	30.9%	-29.6%	-27.2%	95.9%
Ganho médio dos/as trabalhadores/as	-	912.09€	1363.09€	2436.97€	2863.54€	5045.23€
Ganho médio dos homens	-	867.34€	1075.73€	3087.43€	3688.53€	1453.94€
Ganho médio das mulheres	-	945.65€	1501.82€	1904.76€	2533.55€	8636.53€
Diferença no ganho (em % do ganho dos homens)	-	9.0%	39.6%	-38.3%	-31.3%	494.0%
Nº de homens	0	9	14	9	4	1
Nº de mulheres	0	12	29	11	10	1
Nº total de trabalhadores/as	0	21	43	20	14	2
% de mulheres	-	57.1%	67.4%	55.0%	71.4%	50.0%

Figura 32 – Distribuição por idade, no exemplo amostra de 100 registos

Esta informação é também apresentada num gráfico de barras (Figura 33) onde se visualiza uma tendência crescente dos valores da remuneração e do ganho até ao último escalão etário. São também apresentados os gráficos de regressão, que permitem visualizar uma tendência para o aumento das diferenças da Remuneração Base e do Ganho entre homens e mulheres, à medida que aumenta a idade.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

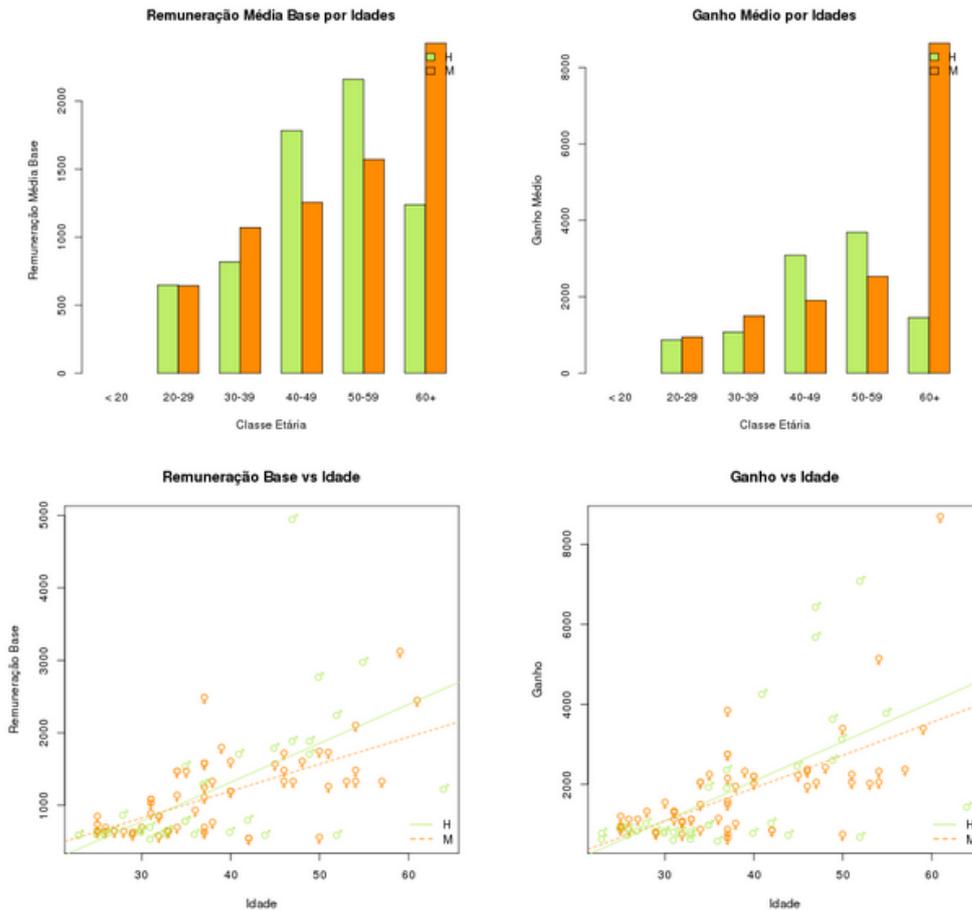


Figura 33- Representação gráfica do Output Idade na amostra exemplo de 100 registos

Habilitações

A distribuição da Remuneração Base e do Ganho por nível de habilitações é apresentada no *output* seguinte (Figura 34). Importa referir que esta variável foi sujeita a uma categorização, correspondente a níveis de escolaridade que variam entre o nível 1 – 2º ciclo do ensino básico ou inferior e o nível 8 – doutoramento.

No exemplo em análise, as mulheres garantem uma presença maioritária nos níveis mais elevados de habilitações, contudo, com valores de remunerações base e ganho mais baixos em relação aos homens. Com o nível de mestrado, a disparidade na Remuneração Base média (RBM) é de 52,8% e no Ganho médio é de 45,5% em desfavor das mulheres. Já no nível de habilitações 3 – ensino secundário para prosseguimento de estudos superiores, a diferença salarial ocorre em desfavor dos homens, com percentagens de 91,5% na RBM e 85,8% no Ganho médio.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

	1	2	3	4	5	6	7	8
Remuneração de Base média dos/as trabalhadores/as	-	633.12€	1101.22€	567.46€	-	1186.37€	1236.73€	-
Remuneração de Base média dos homens	-	659.67€	771.58€	-	-	1202.53€	1742.50€	-
Remuneração de Base média das mulheres	-	566.75€	1477.96€	567.46€	-	1180.60€	822.91€	-
Diferença na Remuneração de Base (em % da RB dos homens)	-	-14.1%	91.5%	-	-	-1.8%	-52.8%	-
Ganho médio dos/as trabalhadores/as	-	775.18€	1553.86€	749.05€	-	1995.07€	1674.21€	-
Ganho médio dos homens	-	794.45€	1109.74€	-	-	2260.83€	2233.18€	-
Ganho médio das mulheres	-	726.99€	2061.42€	749.05€	-	1900.15€	1216.87€	-
Diferença no ganho (em % do ganho dos homens)	-	-8.5%	85.8%	-	-	-16.0%	-45.5%	-
Nº de homens	0	5	8	0	0	15	9	0
Nº de mulheres	0	2	7	1	0	42	11	0
Nº total de trabalhadores/as	0	7	15	1	0	57	20	0
% de mulheres	-	28.6%	46.7%	100.0%	-	73.7%	55.0%	-

Figura 34- Distribuição por nível de habilitação, no exemplo amostra de 100 registos

A representação gráfica destes resultados (Figura 35) permite visualizar uma tendência crescente para os valores da Remuneração Base e do Ganho relativa aos homens, à medida que aumenta o nível de habilitações, acompanhada de um decréscimo no caso das mulheres. Esta tendência revela um aumento da disparidade salarial, que começa por ser em favor das mulheres nos níveis mais baixos de habilitações (por influência do resultado obtido para o nível 3) e passa a ser a favor dos homens, a partir dos 14 anos de escolaridade, conforme demonstrado nos gráficos de regressão.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

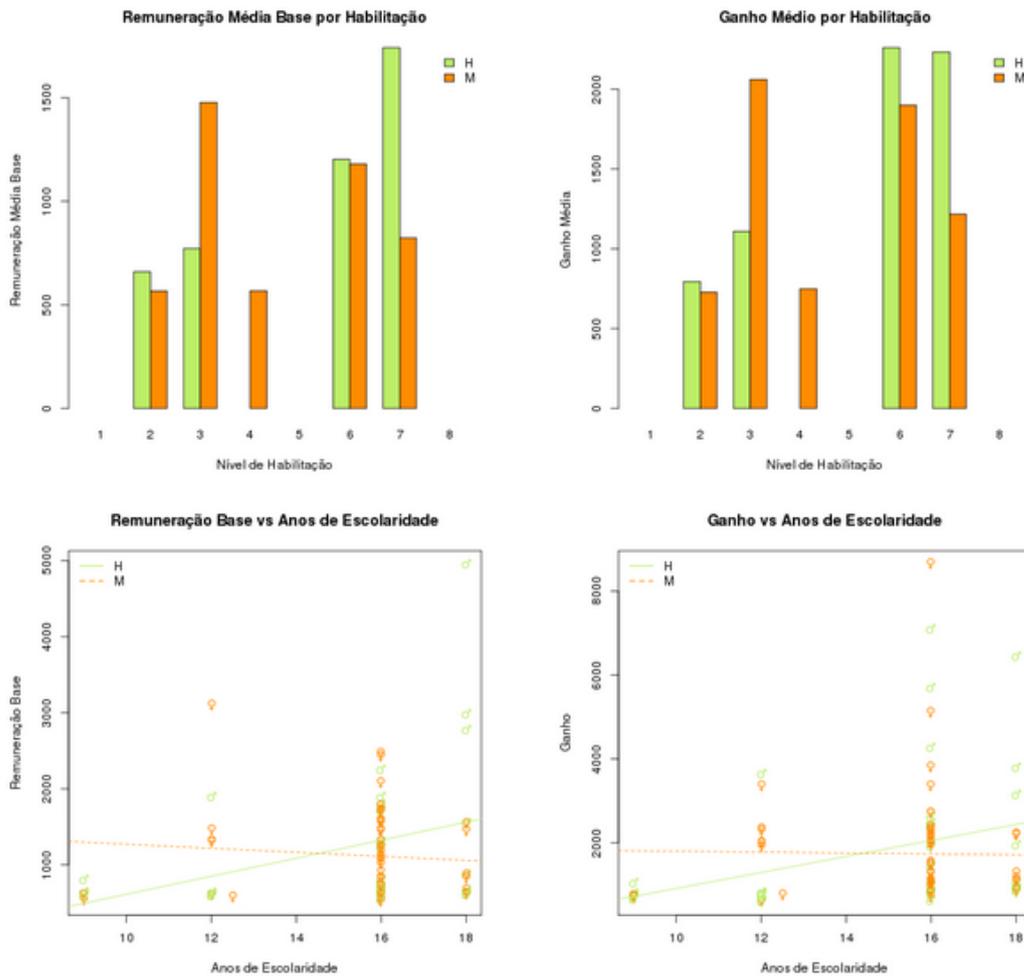


Figura 35- Representação gráfica do Output Antiguidade na amostra exemplo de 100 registos

Antiguidade

De seguida, é apresentado o resultado obtido na variável “Antiguidade” (Figura 36). Neste *output* constata-se que as mulheres garantem maioria de representação numérica em todos os níveis, excetuando o escalão dos 10 a 19 anos de antiguidade. No que respeita à Remuneração Base média e ao Ganho médio, os resultados do exercício demonstram uma diferença a favor das mulheres entre os 4 e os 19 anos de permanência na empresa, que chegam a atingir os 100% no caso do Ganho. Ou seja, no escalão entre os 4 e 5 anos de antiguidade as mulheres auferem um Ganho 103,3% superior aos homens.

Contudo, nos extremos da amostra (até aos 3 anos e com mais de 20 anos), as diferenças salariais favorecem os homens, sendo que, no Ganho, essa diferença é superior à Remuneração

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Base média, pressupondo a existência de uma parcela de pagamentos adicionais, para além do vencimento base, superior no caso dos homens.

	0-1 ano	2-3 anos	4-5 anos	6-9 anos	10-19 anos	Maior ou igual a 20 anos
Remuneração de Base média dos/as trabalhadores/as	807.69€	1301.35€	928.01€	1136.27€	1413.86€	1588.53€
Remuneração de Base média dos homens	999.09€	1846.62€	647.24€	643.24€	1183.29€	1958.21€
Remuneração de Base média das mulheres	651.10€	1007.74€	1103.49€	1191.05€	1817.37€	1477.63€
Diferença na Remuneração de Base (em % da RB dos homens)	-34.8%	-45.4%	70.5%	85.2%	53.6%	-24.5%
Ganho médio dos/as trabalhadores/as	1101.08€	1677.06€	1324.75€	1505.10€	2963.11€	3002.70€
Ganho médio dos homens	1252.38€	2365.28€	810.02€	819.08€	2390.71€	4459.56€
Ganho médio das mulheres	977.28€	1306.48€	1646.45€	1581.32€	3964.81€	2565.64€
Diferença no ganho (em % do ganho dos homens)	-22.0%	-44.8%	103.3%	93.1%	65.8%	-42.5%
Nº de homens	9	7	10	1	7	3
Nº de mulheres	11	13	16	9	4	10
Nº total de trabalhadores/as	20	20	26	10	11	13
% de mulheres	55.0%	65.0%	61.5%	90.0%	36.4%	76.9%

Figura 36- Distribuição por antiguidade, no exemplo amostra de 100 registos

Estes resultados são visíveis na representação gráfica que se segue (Figura 37). Os gráficos de regressão indicam uma tendência de aumento da disparidade salarial em relação ao Ganho, à medida que aumenta a antiguidade na empresa, o mesmo não se verificando em relação à Remuneração Base. Com efeito, a análise do gráfico permite estimar uma convergência na atribuição das remunerações base nos homens e nas mulheres com o aumento da sua permanência na empresa que, em termos médios, não é muito díspar desde o momento de entrada. Nesta situação, e no exemplo em análise, pode afirmar-se que a atribuição das parcelas de remuneração acima dos valores base (como sejam subsídios regulares ou irregulares) favorece os homens à medida que aumenta a sua antiguidade na empresa.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

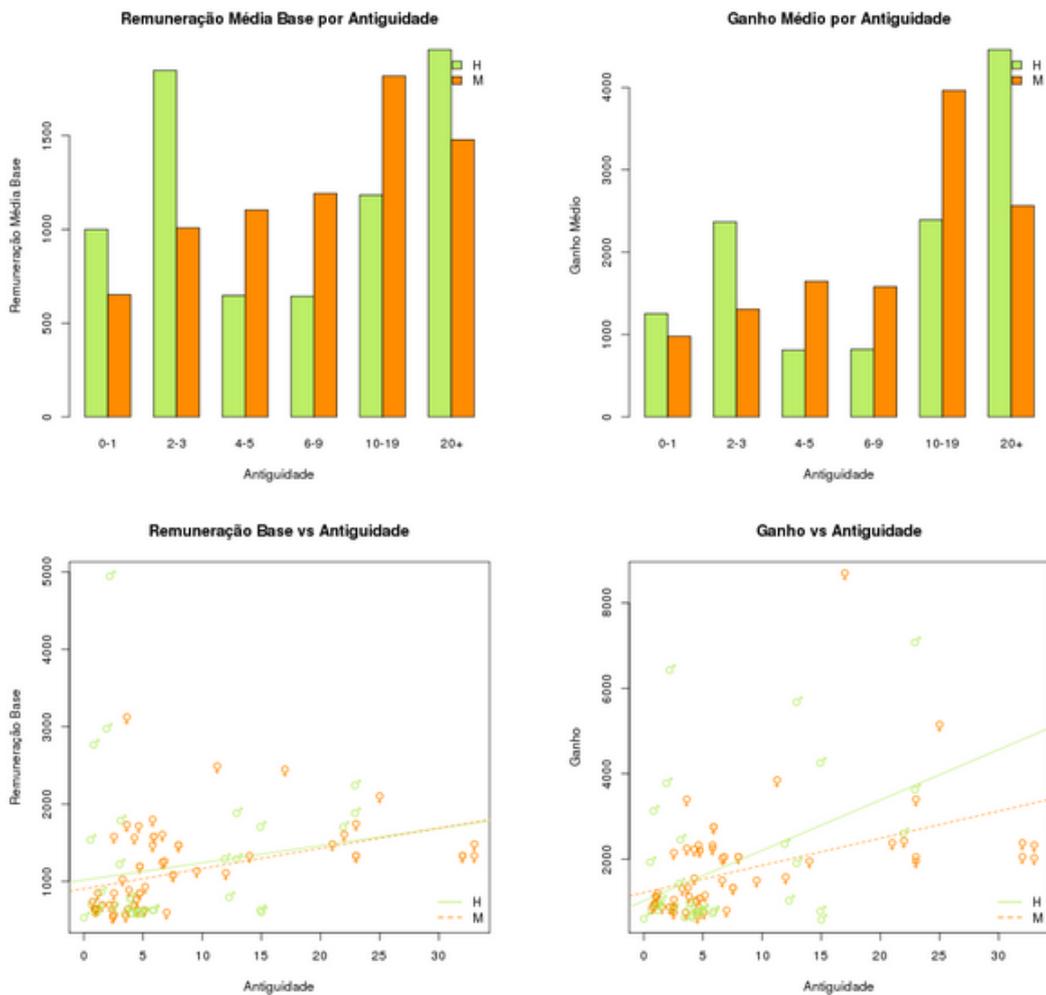


Figura 37- Output de Antiguidade na amostra exemplo de 100 registos

Potencial de Experiência

Esta variável consiste numa aproximação à experiência real de um indivíduo, de forma a estimar os anos de experiência em função dos anos de escolaridade e idade de um/a trabalhador/a (ver capítulo 4 da parte II). Neste *output* são apresentados os resultados do exercício em função dos níveis de potencial de experiência (Figura 38), sendo de destacar a sobre representatividade das mulheres nos extremos da amostra, com menos de 4 anos e com mais de 20 anos. Em relação à Remuneração Base média, embora se verifique uma ligeira disparidade de 3,3% em desfavor das mulheres no primeiro escalão, as mulheres recebem em média, valores superiores aos homens nos escalões seguintes, diferença essa que vai diminuindo até atingir o escalão mais elevado, em que os homens auferem uma Remuneração Base média superior às mulheres em 22,2%. Já

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

em relação ao Ganho, existe uma disparidade em desfavor das mulheres no escalão mais elevado, no valor de 17,3% em relação aos homens.

	Menor ou igual a 4 anos	5-9 anos	10-19 anos	Maior ou igual a 20 anos
Remuneração de Base média dos/as trabalhadores/as	666.34€	738.47€	1035.46€	1622.06€
Remuneração de Base média dos homens	680.95€	621.00€	936.79€	1861.41€
Remuneração de Base média das mulheres	658.22€	875.52€	1077.74€	1466.49€
Diferença na Remuneração de Base (em % da RB dos homens)	-3.3%	41.0%	15.0%	-21.2%
Ganho médio dos/as trabalhadores/as	963.94€	990.11€	1501.71€	2734.89€
Ganho médio dos homens	946.21€	769.50€	1418.03€	3055.95€
Ganho médio das mulheres	973.78€	1247.50€	1537.56€	2526.21€
Diferença no ganho (em % do ganho dos homens)	2.9%	62.1%	8.4%	-17.3%
Nº de homens	5	7	12	13
Nº de mulheres	9	6	28	20
Nº total de trabalhadores/as	14	13	73	33
% de mulheres	64.3%	46.2%	38.4%	60.6%

Figura 38- Distribuição por Potencial de Experiência na amostra exemplo de 100 registos

Esta constatação está em linha com as conclusões retiradas nos pontos anteriores relativas à Antiguidade e Nível de Habilitações, existindo uma tendência para o favorecimento dos homens à medida que aumenta o nível de cada variável.

A identificação desta tendência, quer no que respeita à Remuneração Base, quer ao Ganho, é visível na representação gráfica que decorre deste *output* (Figura 39), que demonstra uma divergência ainda que muito ligeira, no comportamento das retas de regressão.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

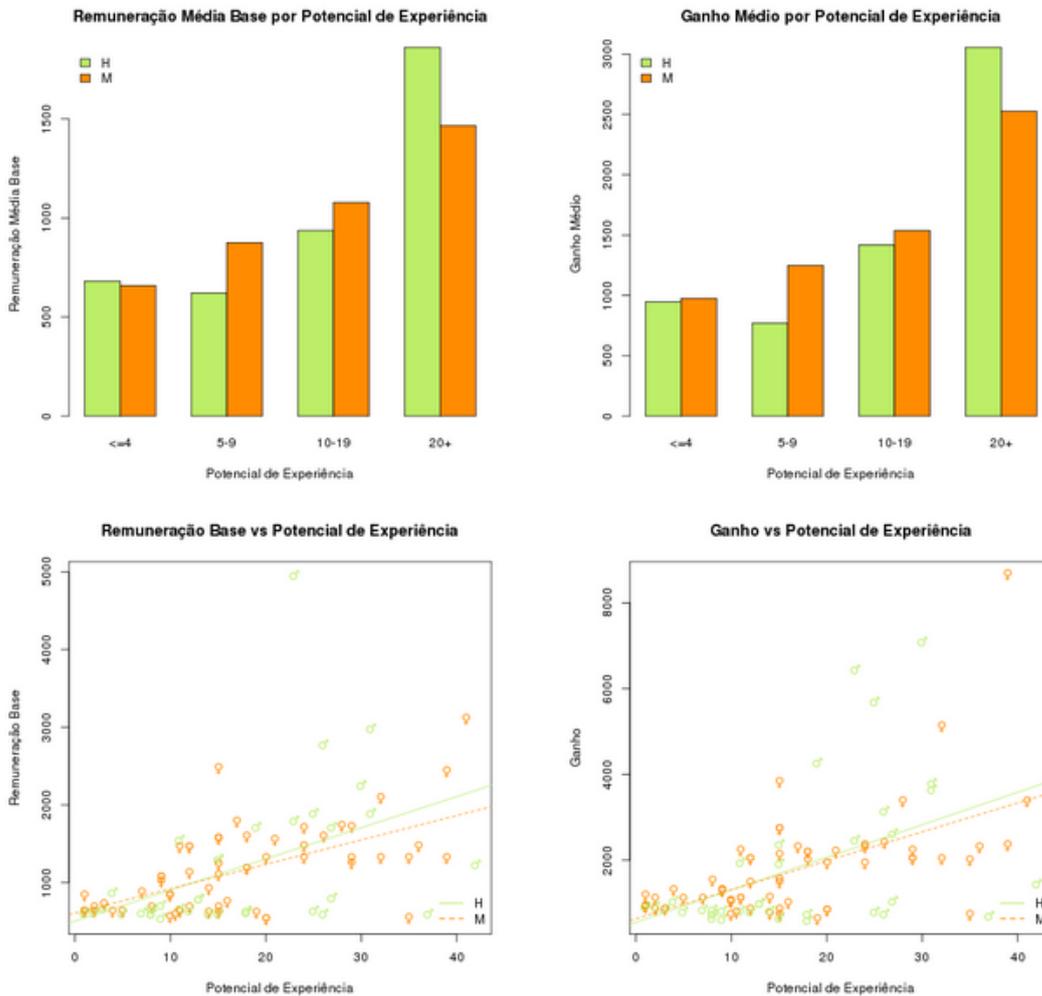


Figura 39- Output do Potencial de Experiência na amostra exemplo de 100 registos

Categoria Profissional

Neste *output* são apresentados os resultados do exercício por Categoria Profissional (Figura 40). Mais uma vez, as mulheres garantem uma maior representatividade numérica, com exceção da categoria dos “Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa” (onde apenas existe um homem) e dos “Profissionais semiqualeificados”. Verifica-se ainda que os homens acima da categoria de “Profissionais altamente qualificados”, auferem valores médios de Remuneração Base mais elevados que as mulheres, tal como no Ganho. Aliás, nesta mesma categoria (Profissionais altamente qualificados) a disparidade agrava-se quando se passa da Remuneração Base para o Ganho, passando de 30,2% para 46,8%.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

	1	2	3	4	5	6	7	8
Remuneração de Base média dos/as trabalhadores/as	2173.61€	1443.03€	1896.92€	1145.13€	932.63€	674.12€	531.35€	650.58€
Remuneração de Base média dos homens	2604.45€	-	1896.92€	1479.85€	888.31€	623.59€	-	713.66€
Remuneração de Base média das mulheres	1838.51€	1443.03€	-	1033.56€	954.80€	775.17€	531.35€	637.97€
Diferença na Remuneração de Base (em % da RB dos homens)	-29.4%	-	-	-30.2%	7.5%	24.3%	-	-10.6%
Ganho médio dos/as trabalhadores/as	3643.86€	2364.48€	3662.65€	1856.02€	1382.66€	865.04€	709.94€	868.83€
Ganho médio dos homens	4378.23€	-	3662.65€	2860.79€	1278.75€	761.45€	-	824.16€
Ganho médio das mulheres	3072.68€	2364.48€	-	1521.09€	1434.61€	1072.23€	709.94€	877.77€
Diferença no ganho (em % do ganho dos homens)	-29.8%	-	-	-46.8%	12.2%	40.8%	-	6.5%
Nº de homens	7	0	1	2	12	14	0	1
Nº de mulheres	9	11	0	6	24	7	1	5
Nº total de trabalhadores/as	16	11	1	8	36	21	1	6
% de mulheres	56.2%	100.0%	0.0%	75.0%	66.7%	33.3%	100.0%	83.3%

Figura 40- Distribuição por Categoria Profissional na amostra exemplo de 100 registos

Conforme se pode verificar no gráfico correspondente (Figura 41), a evolução dos valores de Remuneração Base e do Ganho médios nos homens é mais acentuada do que nas mulheres, à medida que aumenta a Categoria Profissional.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

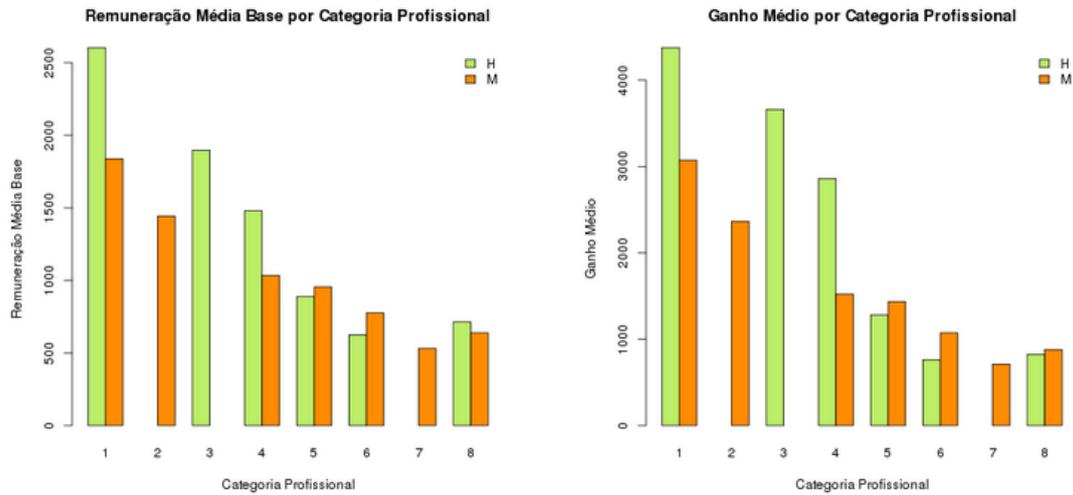


Figura 41- Output da Categoria Profissional no exemplo amostra de 100 registos

Nível de Competências Requerido

Este *output* apresenta os resultados com base da mesma amostra, em relação ao nível de competências requerido para a função (Figura 42). Também nesta variável se pode concluir a existência de disparidades na Remuneração Base média e no Ganho médio entre homens e mulheres. Essa disparidade, que se configura favorável às mulheres nos níveis mais baixos de competências requeridas (42,3% na Remuneração Base e 46,8% no Ganho), passa a ser favorável aos homens à medida que aumenta a exigência e complexidade de competências requeridas para o exercício das tarefas (Mestria, -27,3% na RBM e -18,2% no Ganho), apesar das mulheres garantirem uma maior representatividade numérica nestes níveis mais elevados (Mestria, 56,2% e 75,0% em Qualificada). Ou seja, existe de facto, uma diferença na atribuição de remunerações e outros benefícios entre homens e mulheres nos níveis mais elevados de “Mestria” e “Qualificada”, apesar das mulheres assegurarem a maioria dessas competências. Da mesma forma e noutra perspetiva, os homens auferem rendimentos médios inferiores quando comparados com as mulheres no nível básico de competências, apesar de, por vezes, garantirem uma maior presença numérica.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

	Mestria	Qualificada	Básica	Elementar
Remuneração de Base média dos/as trabalhadores/as	2139.21€	915.98€	995.60€	915.18€
Remuneração de Base média dos homens	2528.10€	878.99€	830.38€	-
Remuneração de Base média das mulheres	1836.73€	928.31€	1181.46€	915.18€
Diferença na Remuneração de Base (em % da RB dos homens)	-27.3%	5.6%	42.3%	-
Ganho médio dos/as trabalhadores/as	3304.70€	1398.05€	1578.09€	1524.87€
Ganho médio dos homens	3682.18€	1484.11€	1293.15€	-
Ganho médio das mulheres	3011.10€	1369.36€	1898.64€	1524.87€
Diferença no ganho (em % do ganho dos homens)	-18.2%	-7.7%	46.8%	-
Nº de homens	7	12	18	0
Nº de mulheres	9	36	16	2
Nº total de trabalhadores/as	16	48	34	2
% de mulheres	56.2%	75.0%	47.1%	100.0%

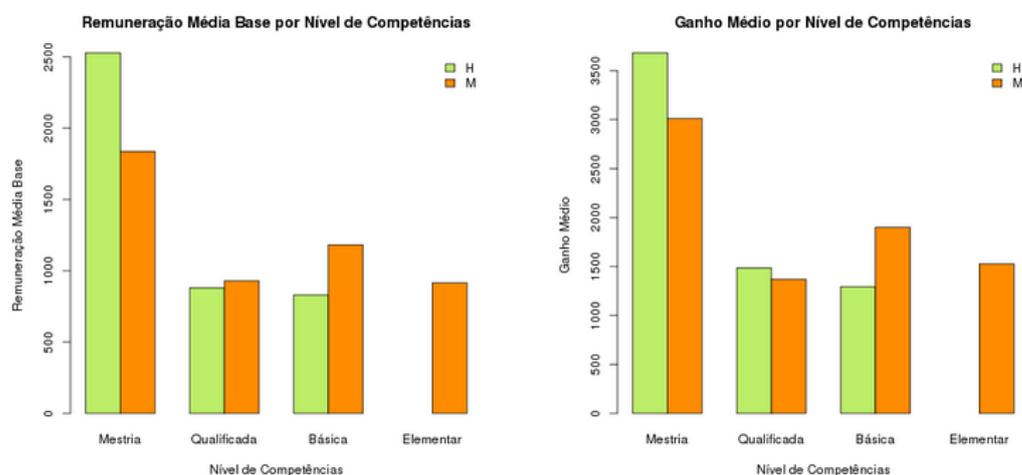


Figura 42- Distribuição por Nível de Competências Requerido, na amostra exemplo de 100 registos

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Nível de Responsabilidade na Gestão

A distribuição numérica de homens e mulheres e respetivas retribuições (Remuneração Base e Ganho) pelos níveis de responsabilidade na gestão é apresentada neste separador da ferramenta (Figura 43).

	Topo	Médio	Baixo	Mínimo	Ausente
Remuneração de Base média dos/as trabalhadores/as	2419.44€	2087.51€	1422.31€	1426.05€	720.76€
Remuneração de Base média dos homens	2396.23€	2526.72€	1554.14€	-	680.88€
Remuneração de Base média das mulheres	2465.87€	1758.09€	1381.75€	1426.05€	750.97€
Diferença na Remuneração de Base (em % da RB dos homens)	2.9%	-30.4%	-11.1%	-	10.3%
Ganho médio dos/as trabalhadores/as	3363.49€	3562.90€	2464.92€	2338.40€	967.31€
Ganho médio dos homens	3143.63€	4430.66€	3154.13€	-	854.94€
Ganho médio das mulheres	3803.22€	2912.09€	2252.86€	2338.40€	1052.45€
Diferença no ganho (em % do ganho dos homens)	21.0%	-34.3%	-28.6%	-	23.1%
Nº de homens	2	6	4	0	25
Nº de mulheres	1	8	13	8	33
Nº total de trabalhadores/as	3	14	17	8	58
% de mulheres	33.3%	57.1%	76.5%	100.0%	56.9%

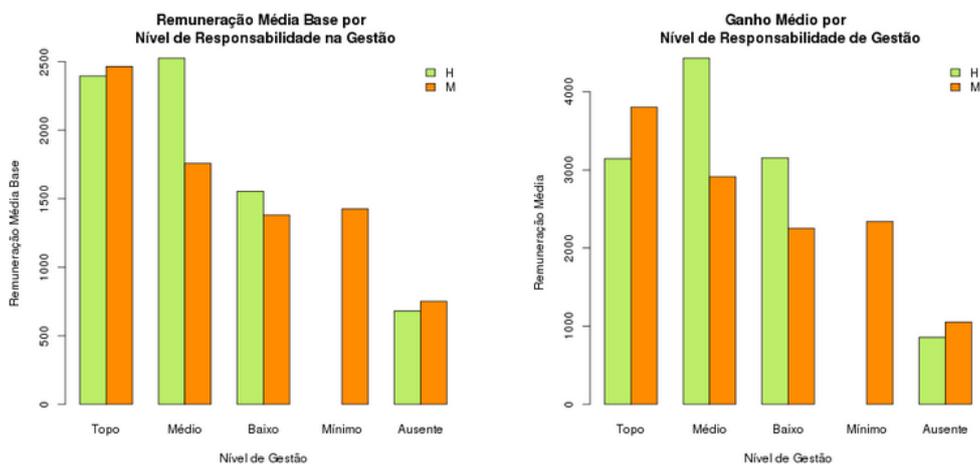


Figura 43- Distribuição por Nível de Responsabilidade de Gestão no exemplo amostra de 100 registos

O comportamento encontrado na análise desta variável é semelhante ao anterior, apenas diferindo no grau mais elevado de responsabilidade. Assim, nas funções em que não existe

qualquer nível de responsabilidade de gestão, as mulheres auferem, em média, rendimentos superiores aos homens, verificando-se uma disparidade de 10,3% na Remuneração Base Média e de 23,1% no Ganho médio, ambos em desfavor dos homens. À medida que as funções se tornam mais exigentes ao nível da gestão, a disparidade configura um sentido inverso, a favor dos homens, chegando a atingir uma percentagem de 30,4% na RBM e de 34,3% no Ganho médio. Contudo, no exemplo em análise, constata-se que, no grau mais elevado da Responsabilidade de Gestão, classificada como “Topo”, a disparidade é favorável às mulheres, de forma ainda que ligeira no caso da Remuneração Base média, mas acentuando-se no Ganho médio, não obstante a sub-representação feminina, em termos numéricos.

Avaliação de Desempenho

A apresentação de resultados do exercício de disparidade salarial em função da variável “Avaliação de Desempenho” assume uma apresentação diferente das restantes, cruzando os níveis de avaliação com as Categorias Profissionais. O *output* gerado pela plataforma permite uma interpretação a dois níveis distintos. Por um lado, apresenta uma análise descritiva de homens e mulheres, por nível de avaliação e categoria (Figura 44). Esta informação permite constatar a equidade entre homens e mulheres, ou a falta dela, nas classificações que decorrem do sistema de avaliação de desempenho. Assim, no exemplo em análise, verifica-se que, no caso dos “Quadros superiores”, existem mais mulheres do que homens com uma classificação de “Bom”, mas apenas existem homens com uma classificação de “Muito Bom”. Também na categoria de “Profissionais altamente especializados”, todas as mulheres obtiveram uma classificação de “Bom”, verificando-se que um homem teve uma classificação de “Bom” e outro de “Muito Bom”. Esta informação é apresentada graficamente para ambos os sexos, com objetivo de facilitar a leitura dos resultados e estabelecer uma comparação visual de cores. Neste caso, é visível uma maior mancha de cor verde clara (“Muito Bom”) no gráfico dos homens.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Nº de trabalhadores/as

		Não Satisfaz		Satisfaz		Bom		Muito Bom		Excelente	
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
1. Quadros superiores	16					5	9	2			
2. Quadros médios	11						11				
3. Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	1					1					
4. Profissionais altamente qualificados	8					1	6	1			
5. Profissionais qualificados	36					9	19	2	3	1	2
6. Profissionais semi-qualificados (especializados)	18					9	5	3	1		
7. Profissionais não qualificados (indiferenciados)	1						1				
8. Estagiários, praticantes e aprendizes	6					1	5				

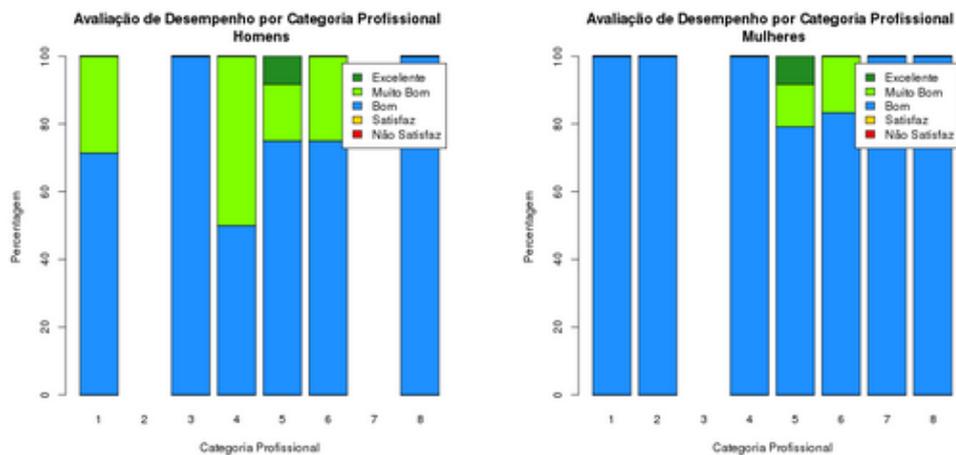


Figura 44- Distribuição por Avaliação de Desempenho na amostra exemplo de 100 registos

Por outro lado e a outro nível de interpretação, este *output* permite avaliar a existência de disparidade salarial entre homens e mulheres, com a mesma classificação no sistema de avaliação de desempenho, por Categoria Profissional (Figura 45). A tabela obtida é transposta para um conjunto de gráficos, por categoria, onde é possível visualizar a existência de disparidades salariais, considerando apenas o Ganho e em que sentido estas ocorrem, ou seja, se a favor das mulheres ou dos homens.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Diferença no ganho, em % do ganho dos homens

	Não Satisfaz	Satisfaz	Bom	Muito Bom	Excelente
1. Quadros superiores	-	-	-33.1%	-	-
2. Quadros médios	-	-	-	-	-
3. Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	-	-	-	-	-
4. Profissionais altamente qualificados	-	-	4.6%	-	-
5. Profissionais qualificados	-	-	26.4%	7.4%	-2.9%
6. Profissionais semi-qualificados (especializados)	-	-	-	-	-
7. Profissionais não qualificados (indiferenciados)	-	-	-	-	-
8. Estagiários, praticantes e aprendizes	-	-	6.5%	-	-

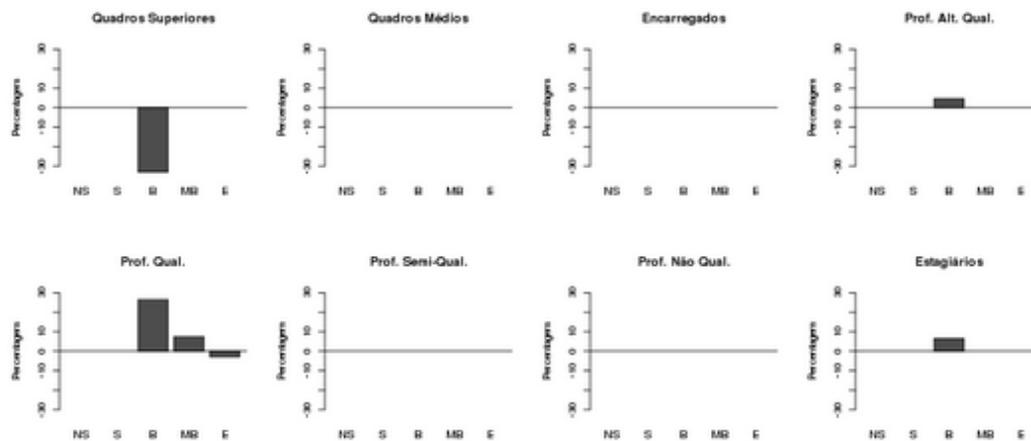


Figura 45- Disparidade no Ganho, por Categoria Profissional na amostra exemplo de 100 registos

No exemplo em análise, as mulheres têm um ganho médio inferior aos homens numa percentagem de 33,1% na categoria de “Quadros superiores”, ambos com uma classificação de “Bom”, não obstante estarem em maioria, conforme informação extraída do quadro anterior. Globalmente, a representação gráfica destes resultados permite concluir, de forma simples e rápida, que para a mesma categoria e para a mesma classificação existe uma diferença no ganho médio em favor das mulheres, excetuando o caso anterior nos “Quadros superiores” e ainda o caso dos “Profissionais qualificados”, com uma classificação de “Excelente”, em que a disparidade é em sentido favorável aos homens.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

2.8.2. – Resultados obtidos com outras amostras – comparação e interpretação

Neste capítulo são apresentados os resultados obtidos com outras duas amostras complementares, uma com 50 registos e outra com apenas 20 registos, extraídas aleatoriamente do mesmo universo, estabelecendo algumas comparações no comportamento dos Modelos Simples e Estendido, no que respeita aos motivos explicativos das diferenças salariais entre homens e mulheres.

Remuneração Base

Remuneração Base Modelo Simples	Amostra 20 registos		Amostra 50 registos		Amostra 100 registos	
	Valor	% RB dos Homens	Valor	% RB dos Homens	Valor	% RB dos Homens
Características Pessoais	119,60€	12,7%	496,80€	74,2%	25,00€	2,1%
Sexo	-35,20€	-3,8%	27,90€	4,2%	-70,30€	-6,0%
Diferença na Remuneração Base média	84,46€	9,0%	524,74€	78,4%	-45,37€	-3,9%
p (significância da variável sexo)	0,779		0,689		0,391	
R ² -ajustado	75,5%		65,0%		55,0%	

Remuneração Base Modelo Estendido	Amostra 20 registos		Amostra 50 registos		Amostra 100 registos	
	Valor	% RB dos Homens	Valor	% RB dos Homens	Valor	% RB dos Homens
Características Pessoais e de Função	221,50€	23,6%	501,80€	75,0%	20,70€	1,8%
Sexo	-137,10€	-14,6%	22,90€	3,4%	-66,00€	-5,7%
Diferença na Remuneração Base média	84,46€	9,0%	524,74€	78,4%	-45,37€	-3,9%
p (significância da variável sexo)	0,027 (*)		0,686		0,238	
R ² -ajustado	97,0%		78,6%		83,0%	

(*) Valor de p para uma tolerância de 0%. Se permitirmos uma tolerância de 5% para a diferença salarial devida à variável sexo, esta diferença salarial, apesar de estar muito próximo do nível de significância considerado, deixa de ser estatisticamente significativa ($p=0.051$) - Capítulo 2.3 da Parte III

A análise deste quadro permite-nos desde logo concluir que, apesar da menor dimensão, a amostra de 20 registos é a que apresenta uma melhor qualidade de aplicação do modelo,

particularmente no modelo estendido, em que o R^2 -ajustado atinge uma percentagem de 97%. É ainda nesta amostra que as diferenças salariais explicadas pelo sexo são estatisticamente significativas. Nas restantes amostras, as diferenças motivadas pelo sexo não são estatisticamente significativas, embora possibilitem uma base de reflexão importante. **Salienta-se, contudo, que quando a base de trabalho é uma amostra de reduzida dimensão, os resultados podem ser um artifício causado por este motivo, pelo que se alerta para uma interpretação cautelosa dos resultados obtidos, assim como a consulta de um especialista.**

Na amostra de 20 registos, a variável sexo é responsável por uma diferença na RBM desfavorável às mulheres, em ambos os modelos (-35,20€ no modelo simples e -137,10€ no modelo estendido). Já as características pessoais e/ou de função contribuem para uma diferença na RBM a favor das mulheres (119,60€ no modelo simples e 221,50€ no modelo estendido), de tal forma, que a diferença global é de 84,46€ a favor das mulheres (9%). Se no modelo simples o sexo justifica uma disparidade de 3,8% em desfavor das mulheres e as características pessoais uma percentagem de 12,7% em desfavor dos homens, no modelo estendido, ao serem também consideradas as variáveis de função, o sexo passa a justificar uma disparidade de 14,6% em desfavor das mulheres e as restantes variáveis somam uma percentagem de 23,6% a favor dos homens.

Na amostra de 50 registos, verifica-se um cenário diferente. Existe uma diferença na Remuneração Base média no valor de 524,74€ a favor das mulheres, a que corresponde uma disparidade de 78,4% em relação à Remuneração Base média dos homens. Em ambos os modelos, a variável sexo explica uma percentagem muito reduzida dessa diferença, a favor das mulheres (4,2% no modelo simples e 3,4% no modelo estendido) quando comparado com as outras variáveis. Também estas contribuem para uma diferença positiva em favor das mulheres, correspondendo a 74,2% da diferença da RBM em relação aos homens no modelo simples e a 75,0% no modelo estendido. Neste exemplo, pode assim considerar-se que a disparidade salarial entre homens e mulheres se deve, sobretudo, às características pessoais e de função. Pode ainda concluir-se que, dentro destas, as características da função não têm um grande contributo na diferença média salarial, na medida em que, quando consideradas no modelo estendido, acrescentam muito pouco ao contributo já atribuído às características pessoais.

Por último, na amostra de 100 registos, existe uma diferença na RBM de 45,37€ a favor dos homens, a que corresponde uma disparidade de 3,9%. No modelo simples, as características pessoais justificam uma diferença de 25,00€ a favor das mulheres, contudo o sexo justifica uma

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

diferença de 70,30€ a favor dos homens. A passagem ao modelo estendido não vem alterar significativamente o contributo da variável sexo nesta diferença, na medida em que passa de 6,0% para 5,7% da RBM dos homens, em desfavor das mulheres. Desta forma, estes resultados sugerem que a disparidade na RBM se deve sobretudo ao sexo, quando comparado com as outras variáveis consideradas nos modelos, embora esta diferença não seja significativa.

Ganho

Na Tabela seguinte são apresentados os resultados obtidos no mesmo exercício para as mesmas amostras, mas em relação ao **Ganho**.

Ganho Modelo Simples	Amostra 20 registos		Amostra 50 registos		Amostra 100 registos	
	Valor	% Ganho dos Homens	Valor	% Ganho dos Homens	Valor	% Ganho dos Homens
Características Pessoais	-220,10€	-11,2%	954,50€	108,7%	38,40€	2,1%
Sexo	-332,50€	-16,8%	117,90€	13,4%	-102,20€	-5,6%
Diferença do Ganho médio	-552,56€	-28,0%	1072,35€	122,1%	-63,81€	-3,5%
<i>p</i> (significância da variável sexo)	0,353		0,338		0,487	
R ² - ajustado	64,5%		61,8%		60,0%	

Ganho Modelo Estendido	Amostra 20 registos		Amostra 50 registos		Amostra 100 registos	
	Valor	% Ganho dos Homens	Valor	% Ganho dos Homens	Valor	% Ganho dos Homens
Características Pessoais e de Função	102,10€	5,2%	979,70€	111,6%	36,10€	2,0%
Sexo	-654,70€	-33,2%	92,60€	10,5%	-99,90€	-5,5%
Diferença do Ganho médio	-552,56€	-28,0%	1072,35€	122,1%	-63,81€	-3,5%
<i>p</i> (significância da variável sexo)	0,022(*)		0,341		0,376	
R ² -ajustado	87,5%		77,5%		80,8%	

(*)Valor de *p* para uma tolerância de 0%. Se permitirmos uma tolerância de 5% para a diferença salarial devida à variável sexo, esta diferença salarial continua a ser estatisticamente significativa (***p*=0.019**)

À semelhança da análise anterior, também no Ganho, a amostra de 20 registos é a que apresenta um melhor comportamento da aplicação do modelo estendido, com um R² – ajustado de 87,5%.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Também neste modelo e nesta amostra, os resultados obtidos para a variável sexo, são estatisticamente significativos com uma significância de 0,022.

Estabelecendo uma análise comparativa com o quadro da Remuneração Base anterior, é possível elencar as seguintes interpretações:

Amostra de 20 registos

- se a disparidade média na Remuneração Base é de 9,0% em favor das mulheres, no Ganho essa disparidade passa a ser de 28,0% em favor dos homens, o que significa que existe uma grande diferenciação na atribuição de parcelas suplementares ao vencimento base entre os trabalhadores e trabalhadoras;
- no modelo simples, as características pessoais justificavam uma diferença na Remuneração Base média a favor das mulheres; no Ganho médio, justificam uma diferença a favor dos homens;
- o contributo da variável sexo para as diferenças salariais agravam-se substancialmente no Ganho, em ambos os modelos, sendo que, no estendido, os resultados são estatisticamente significativos.

Amostra de 50 registos

- a disparidade salarial encontrada no Ganho a favor das mulheres (122,1%) é muito superior à disparidade encontrada na Remuneração Base, também a favor das mulheres (78,4%);
- contudo, a variável sexo continua a não apresentar um contributo estatisticamente significativo para essa diferença.

Amostra de 100 registos

- a disparidade salarial no Ganho (3,5%) é inferior à encontrada na Remuneração Base (3,9%), ambas a favor dos homens, pelo que se pode deduzir que a atribuição de outras componentes de retribuição para além da Remuneração Base, vem, neste exemplo, favorecer ligeiramente as mulheres;
- também no Ganho, a diferença encontrada é sobretudo devida à variável sexo, que contribui com uma percentagem de 5,6% e 5,5% do Ganho médio dos homens, em desfavor das mulheres;
- as características pessoais e de função contribuem igualmente para a diferença média no Ganho entre homens e mulheres, mas a favor das mulheres, tal como no caso da

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Remuneração Base. Contudo, essa diferença não prevalece em relação à variável sexo, embora não seja uma diferença estatisticamente significativa, conforme já mencionado.

Importa referir que as interpretações apresentadas anteriormente são estritamente demonstrativas dos exemplos que resultaram de amostras criadas aleatoriamente, não se verificando, por esse motivo, qualquer padrão de comportamento que permita uma adaptação a situações reais.

A análise dos modelos de regressão e interpretação dos motivos explicativos das diferenças deve ser acompanhada de uma análise da distribuição de homens e mulheres pelos diversos níveis de cada variável apresentada nas diversas áreas da Calculadora DSG. O cruzamento desta informação permite ainda retirar interpretações associadas à representação de homens e de mulheres em lugares de maior responsabilidade ao nível da gestão e com um nível de competências mais exigente.

Parte IV – Estudos de Caso

Caso A

1. Pressupostos

Mês e Ano: O Relatório de Disparidade Salarial foi efetuado em Novembro de 2014, tendo por base dados referenciados ao mês de Setembro do ano 2014.

PNT: 40 horas.

Departamento: Foram considerados neste estudo os trabalhadores e trabalhadoras de um único departamento.

Região: Foram registados trabalhadores e trabalhadoras de uma única região.

2. Caracterização Geral

O Relatório de Disparidades Salariais considerou todos os Departamentos e Regiões registadas na plataforma, que constituem uma amostra de 60 trabalhadores/as, dos quais 13 correspondem a elementos do sexo feminino e 47 a elementos do sexo masculino.

Na Calculadora DSG, a diferença em relação à percentagem de homens é calculada com base na seguinte fórmula:

$$Diferença\ em\ relação\ à\ \% \ de\ homens = \frac{Valor_{Mulheres} - Valor_{Homens}}{Valor_{Homens}} \times 100\%.$$

Se este valor for negativo representa uma diferença em desfavor das mulheres.

Os dados descritivos relativos às características pessoais contemplam os valores médios, desvio padrão e a diferença em relação à percentagem de homens.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Características pessoais	Valores Médios (Desvio Padrão)		Diferença em relação à percentagem de Homens
	Homens	Mulheres	
Idade (em anos)	34.3 (7.1)	34.4 (6.4)	0.2%
Pessoas a cargo	- (-)	- (-)	-
Habilitações (em anos de formação)	10.8 (2.0)	11.5 (2.5)	6.5%
Antiguidade na Empresa (em anos)	5.7 (3.9)	4.6 (1.5)	-20.2%
Potencial de Experiência (em anos)	17.6 (8.0)	16.9 (6.6)	-3.6%

Analisando as **Características Pessoais** observamos uma grande proximidade no que respeita à média das idades de homens e mulheres (34,3 e 34,4, respetivamente).

No que se refere às **Habilitações** (variável conceptualizada em anos de formação) notamos que as mulheres, em média, possuem mais habilitações (11,5) do que os homens (10,8), apesar de essa diferença ser muito ligeira.

A **Antiguidade na Empresa**, em anos, revela-se significativamente mais elevada para os homens (5,7 anos) do que para as mulheres (2,7 anos), correspondendo a uma diferença de 20,2%.

O **Potencial de Experiência** (valor em anos) de homens e mulheres revela valores muito próximos, não existindo grandes diferenças.

Seguidamente, são apresentados os dados descritivos relativos ao **Nível de Competências Requerido** para o desempenho das funções.

Nível de Competências requerido	Nº registos		Distribuição por sexo		Diferença em relação à percentagem de Homens
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
1 - Mestria	0	0	0.0%	0.0%	-
2 - Qualificada	0	0	0.0%	0.0%	-
3 - Básica	47	13	100.0%	100.0%	0.0%
4 - Elementar	0	0	0.0%	0.0%	-
Total	47	13	100.0%	100.0%	

Todos os registos inseridos na plataforma, correspondem ao nível básico de competências requeridas, pelo que não se verifica qualquer tipo de desigualdade na representação de ambos os sexos.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Na tabela seguinte são apresentados os dados relativos à **Categoria Profissional**, nomeadamente a distribuição dos/as trabalhadores/as por categoria, a respetiva distribuição por sexo e a diferença em relação à percentagem de homens.

Categoria Profissional	Nº registos		Distribuição por sexo		Diferença em relação à percentagem de Homens
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
1 - Quadros superiores	0	0	0.0%	0.0%	-
2 - Quadros médios	0	0	0.0%	0.0%	-
3 - Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	0	0	0.0%	0.0%	-
4 - Profissionais altamente qualificados	0	0	0.0%	0.0%	-
5 - Profissionais qualificados	0	0	0.0%	0.0%	-
6 - Profissionais semi-qualificados (especializados)	47	13	100.0%	100.0%	0.0%
7 - Profissionais não qualificados (indiferenciados)	0	0	0.0%	0.0%	-
8 - Estagiários, praticantes e aprendizes	0	0	0.0%	0.0%	-
Total	47	13	100.0%	100.0%	

A única categoria profissional presente nesta amostra é a de “Profissionais semiqualificados”, não havendo por isso, qualquer diferença em relação à representação de homens e mulheres nesta variável.

A tabela seguinte descreve os dados relativos à **Responsabilidade ao Nível da Gestão**.

Responsabilidade ao nível da Gestão	Nº registos		Distribuição por sexo		Diferença em relação à percentagem de Homens
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
1 - Topo	0	0	0.0%	0.0%	-
2 - Médio	0	0	0.0%	0.0%	-
3 - Baixo	0	0	0.0%	0.0%	-
4 - Mínimo	0	0	0.0%	0.0%	-
5 - Ausente	47	13	100.0%	100.0%	0.0%
Total	47	13	100.0%	100.0%	

Nenhum dos/as trabalhadores/as deste grupo tem qualquer responsabilidade ao nível da gestão, encontrando-se igualmente representados.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Por fim, e relativamente à **Avaliação de Desempenho**, apresentam-se os resultados, salvaguardando que apenas foram inseridos dados referentes a 50 registos.

Avaliação de Desempenho	Nº registos		Distribuição por sexo		Diferença em relação à percentagem de Homens
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
1 - Não Satisfaz	0	0	0.0%	0.0%	-
2 - Satisfaz	4	4	10.0%	40.0%	300.0%
3 - Bom	26	5	65.0%	50.0%	-23.1%
4 - Muito Bom	10	1	25.0%	10.0%	-60.0%
5 - Excelente	0	0	0.0%	0.0%	-
Total	40	10	100.0%	100.0%	

Constata-se que para a avaliação “Muito Bom”, atribuição mais elevada na amostra, existe uma significativa diferença entre os homens e as mulheres que mereceram esta classificação. Apenas 10% das trabalhadoras (1) obtiveram “Muito Bom” na avaliação de desempenho, enquanto 25% dos trabalhadores (10) atingiram esta avaliação, o que se consubstancia numa diferença de 60% da percentagem de mulheres relativamente aos homens. Na atribuição de “Bom” existe também uma diferença das mulheres em relação à percentagem de homens (-23,1%). Pelo contrário, a percentagem de mulheres com uma avaliação de “Satisfaz” é consideravelmente superior à percentagem de homens com esta classificação (40% e 10%, respetivamente).

3. Outliers

Uma das funcionalidades da Calculadora consiste na identificação dos sujeitos cuja remuneração base e ganho são excessivamente superiores ou inferiores à maioria dos trabalhadores/as englobados/as na amostra.

No presente estudo foram identificados oito *outliers* cuja remuneração base é significativamente superior à média.

Relativamente ao ganho foram identificados três *outliers*, cujo ganho é significativamente superior à média.

4. Estimação da Disparidade

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

A Calculadora de Disparidade Salarial de Género (DSG) analisa a disparidade salarial em duas dimensões: a remuneração base e o ganho. Esta análise é efetuada, como já referido, através de dois modelos de regressão linear múltipla: **o modelo simples e o modelo estendido**. O denominado “modelo simples” contempla as variáveis relativas às características pessoais. Fazem assim parte deste modelo as **Habilitações** (em anos de escolaridade), **Antiguidade na Empresa** e o **Potencial de Experiência**. O “modelo estendido”, para além das variáveis relativas às características pessoais, contempla ainda as características da função: o **Nível de Competências Requerido** e a **Responsabilidade ao Nível da Gestão**.

4.1. Remuneração Base

De seguida são apresentadas as diferenças na remuneração base (média, mais elevada e mais baixa), em termos absolutos e a respetiva diferença (em percentagem) em relação à remuneração base dos homens.

Remuneração base

Diferenças na remuneração de base	Valor		Diferença em relação à Remuneração Base dos Homens (em %)
	Homens	Mulheres	
Remuneração de Base mais elevada	836.61€	643.24€	-23.1%
Remuneração de Base mais baixa	540.04€	540.04€	0.0%
Remuneração de Base média	621.02€	603.55€	-2.8%

No que respeita à remuneração base mais elevada para homens e mulheres constatamos que a remuneração mais elevada auferida por uma mulher, comparativamente com a remuneração mais elevada dos homens, é 23,1% inferior (correspondendo a 193,37€). Já no que se refere à remuneração base mais baixa, não há qualquer diferença entre a remuneração auferida por homens e mulheres.

Em síntese, a remuneração base mais elevada é de um trabalhador do sexo masculino que auferi 23,1% mais que a mulher mais bem remunerada.

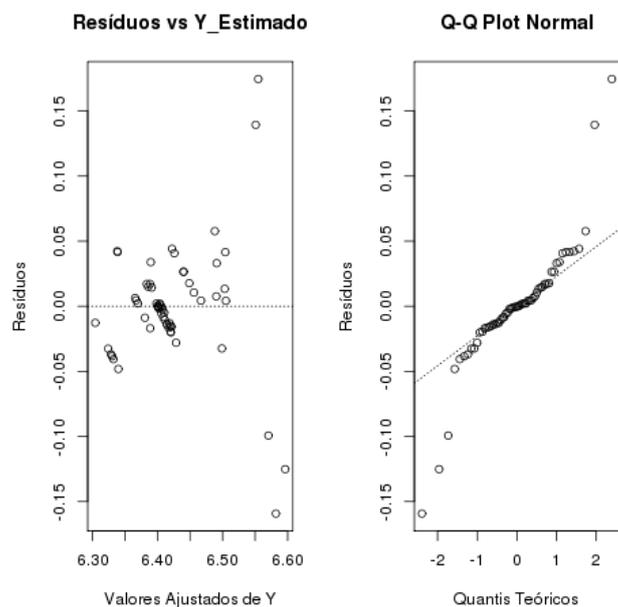
Em termos de remuneração média existe uma discrepância entre homens e mulheres de 2,8%, em desfavor das mulheres, e que corresponde, em valores monetários, a 17,48€.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

A tabela seguinte apresenta os motivos explicativos da diferença, calculados pelo modelo simples, no que concerne à remuneração base.

Motivos explicativos da diferença	Valor	Em % da Remuneração Base dos Homens
Características pessoais	-16.10€	-2.6%
Diferenças explicadas pelo sexo	-1.40€	-0.2%
Totais	-17.48€	-2.8%

De acordo com este modelo, dos 17,48€ que constituem o valor da disparidade entre homens e mulheres na remuneração base, podemos atribuir como principal explicação as características pessoais (e que explicam 16,10€ da disparidade observada, correspondendo em termos percentuais a 2,6%). Apenas os restantes 1,40€ (0,2%) devem-se a diferenças explicadas pela variável sexo. Importa salientar que os resultados obtidos neste exercício não são estatisticamente significativos para a variável sexo ($p=0,883$) e que o valor moderado de 63% para R^2 -ajustado poderá sugerir a necessidade de mais variáveis no modelo de forma a aumentar o seu poder explicativo. A qualidade do modelo poder ser visualizada no gráfico de resíduos:



O modelo estendido, que considera as características da função, não pode ser aplicado neste exercício, na medida em que todos os registos da amostra encontram-se inseridos no mesmo grau de responsabilidade de gestão e no mesmo nível de competências requeridas. Desta forma,

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

estas variáveis não apresentam qualquer influência na disparidade da remuneração base entre homens e mulheres.

4.2. Ganho

De seguida são apresentadas as diferenças no ganho (médio, mais elevado e mais baixo), em termos absolutos e a respetiva diferença (em percentagem) em relação ao ganho dos homens.

Ganho

Diferenças no ganho	Valor		Diferença em relação ao ganho dos homens (em %)
	Homens	Mulheres	
Ganho mais elevado	1087.59€	776.39€	-28.6%
Ganho mais baixo	615.68€	602.16€	-2.2%
Ganho médio	766.91€	697.49€	-9.1%

A análise geral dos dados relativos ao ganho revela uma maior disparidade entre homens e mulheres, relativamente aos resultados obtidos para a remuneração base. O valor do ganho mais elevado, ao nível dos trabalhadores é 28,6% superior ao valor do ganho mais elevado das trabalhadoras. Por sua vez, e relativamente ao valor mais baixo do ganho, o valor auferido pelos homens é 2,2% superior ao valor mais baixo auferido pelas mulheres.

Em resumo, podemos dizer que o ganho mais elevado auferido pelos homens traduz-se em mais 28,6% do que o ganho mais elevado auferido pelas mulheres. A trabalhadora cujo ganho é mais baixo auferi 2,2% menos do que o trabalhador com o ganho mais baixo.

Em termos médios verifica-se uma **disparidade de 69,42€ relativamente ao ganho, desfavorável às mulheres, que corresponde uma diferença de 9,1%.**

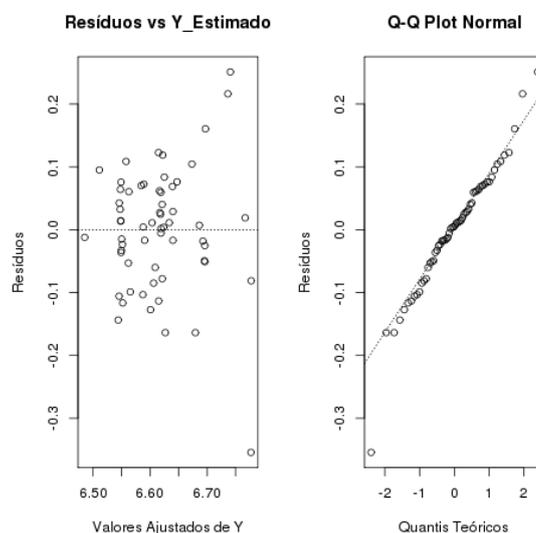
As variáveis explicativas dessas diferenças no ganho, calculadas através do modelo simples, são apresentadas na tabela seguinte.

Motivos explicativos da diferença	Valor	Em % do ganho dos Homens
Características pessoais	-15.80€	-2.1%
Diferenças explicadas pelo sexo	-53.60€	-7.0%
Totais	-69.42€	-9.1%

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Estimados através do modelo simples constatamos que as características pessoais constituem as variáveis responsáveis por apenas 2,1% da disparidade observada em desfavor das mulheres. Por sua vez a variável sexo, é responsável pelo diferencial de menos 7% do ganho das mulheres em relação aos homens.

Importa salientar que os resultados obtidos neste exercício são estatisticamente significativos para a variável sexo ($p=0,029$). Considerando uma tolerância de 5% para essa disparidade, os resultados deixam de ser estatisticamente significativos ($p=0.245$). Acresce o valor de 26,2% para R^2 -ajustado que sugere um baixo ajustamento do modelo aos dados da amostra, conforme se pode verificar no gráfico de resíduos:



Mais uma vez as características da função (modelo estendido) não concorrem na explicação da diferença no ganho entre homens e mulheres, uma vez que todos os/as trabalhadores/as considerados desempenham funções com o mesmo nível de competências requeridas e com o mesmo nível de responsabilidade na gestão.

5. Análise das diferenças na remuneração base e no ganho pelas variáveis do modelo

A presente secção do Relatório analisa as diferenças na remuneração base e no ganho consoante as variáveis utilizadas pela Calculadora. Assim, são analisadas as diferenças consoante a **Idade, Habilitações, Antiguidade, Potencial de Experiência, Categoria Profissional, Nível de Competências Requerido, Nível de Responsabilidade na Gestão e Avaliação de Desempenho.**

Destacamos que as análises que se seguem têm somente em conta a variável analisada e a remuneração base/ganho, não efetuando o cruzamento da variável em análise com as restantes variáveis existentes.

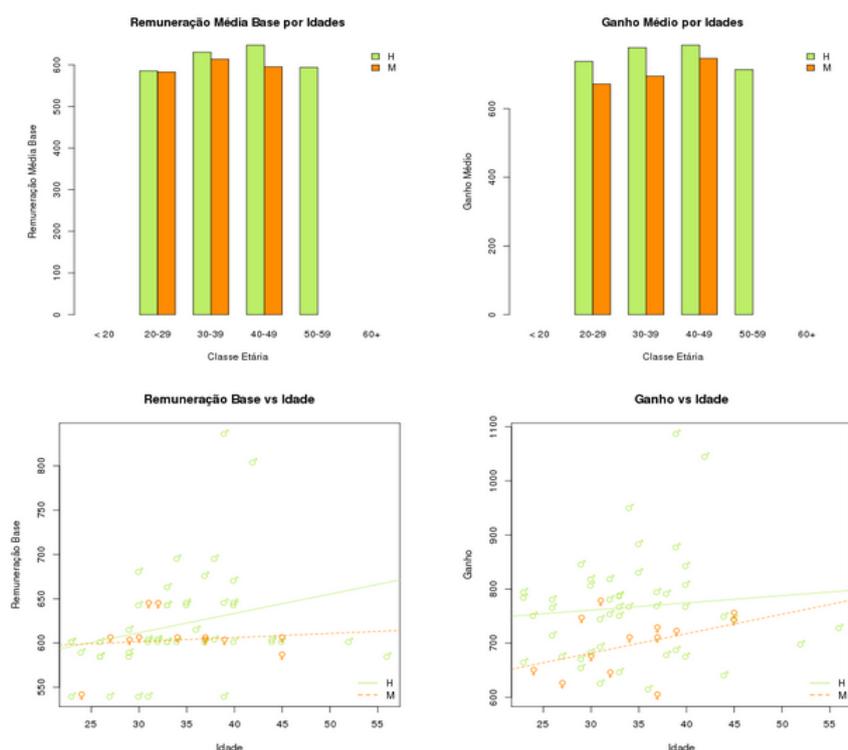
5.1. Idade

Efetuada uma análise dos dados pela idade dos/as trabalhadores/as observamos que, quer para a remuneração base quer para o ganho, existe uma desigualdade salarial desfavorável às mulheres. Esta desigualdade é mais significativa no escalão entre os 40 e os 49 anos, no caso da remuneração base e no escalão entre os 30 e os 39 anos, no caso do ganho.

As trabalhadoras com idades entre os 20 e os 29 anos têm uma remuneração base média inferior em cerca de 2,86€ à dos homens com essas idades. No escalão de idades seguinte, o valor monetário da diferença entre a remuneração de base média de homens e mulheres é de 16,66€. A maior diferença entre os vencimentos médios ocorre nos trabalhadores/as com idades compreendidas entre os 40 e os 49 anos, em que o diferencial em desfavor das mulheres atinge os 51,98€.

No que diz respeito ao ganho, o maior desfasamento entre os valores auferidos por homens e mulheres ascende a 82,95€ e acontece no caso dos trabalhadores/as que têm entre os 30 e os 39 anos.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÊNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG



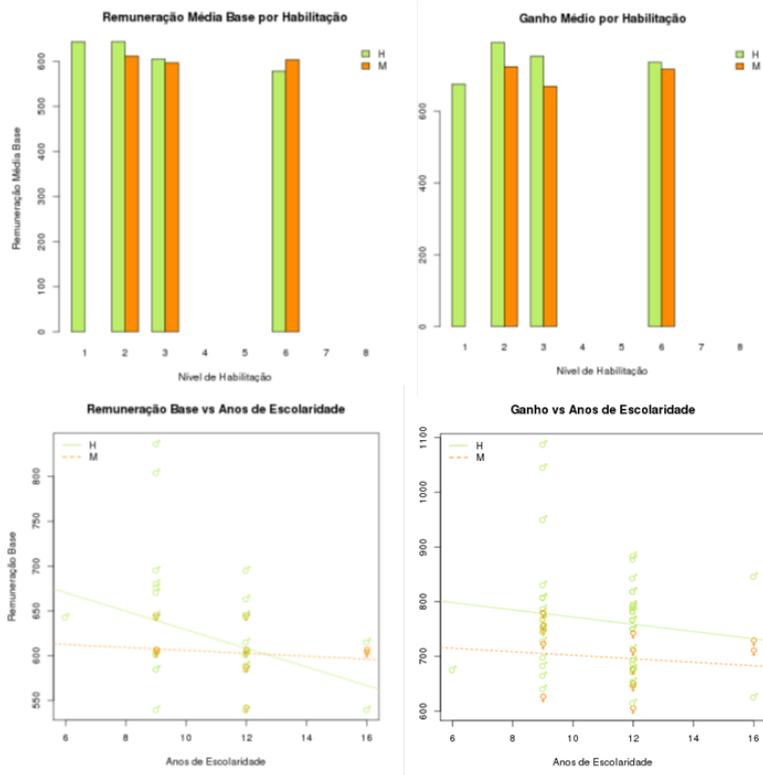
Os gráficos de regressão, que analisam a remuneração e o ganho em função da idade, permitem-nos entender de forma mais clara que o vencimento base dos homens progride com a idade mais notoriamente do que o das mulheres. Também é possível identificar uma tendência de afastamento da remuneração entre homens e mulheres, com o aumento da idade.

Pelo contrário, no que se refere ao ganho, verifica-se uma tendência de aproximação entre os ganhos dos homens e mulheres, com o avanço da idade.

5.2. Habilitações

Analisando as habilitações verificamos a existência de disparidade na remuneração base e no ganho, em desfavor das mulheres, para o grau de qualificação de “3º Ciclo do ensino básico” (de 5,0% para a remuneração base e de 8,6% para o ganho). Para o nível de qualificação de “Ensino secundário vocacionado para o prosseguimento de estudos de nível superior” a desigualdade aumenta para 11,1% no ganho e verifica-se apenas uma ténue disparidade para a remuneração base de 1,3%. Para a habilitação de “Bacharelato e Licenciatura” existe ainda uma desigualdade no sentido favorável às mulheres de 4,4% no que diz respeito à remuneração base mas a desigualdade inverte no ganho, embora que pouco significativa, no sentido desfavorável às mulheres em 2,6%.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

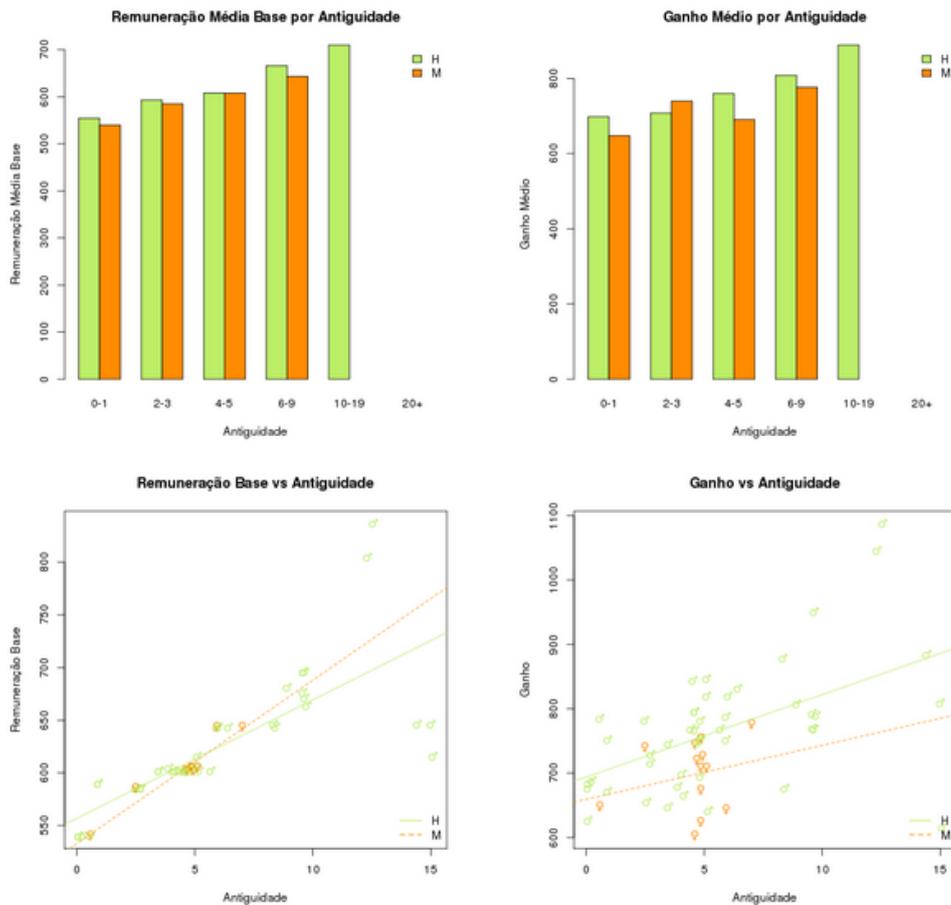


Os gráficos da regressão permitem ainda verificar que até aos doze anos de escolaridade, a que corresponde um nível de habilitações anterior ao Bacharelato e Licenciatura, as mulheres auferem uma remuneração inferior aos homens. Contudo, a partir desse nível, a tendência é para uma divergência crescente em favor das mulheres. Ao nível do ganho, a disparidade é desfavorável para as mulheres em relação aos anos de escolaridade, ainda que não seja muito significativa.

5.3. Antiguidade

Os dados referentes à antiguidade parecem indicar que no primeiro ano as mulheres auferem menos em termos de remuneração base e ganho do que os homens. No que se refere ao ganho, esta desigualdade é ligeiramente acentuada quando a antiguidade é de quatro a cinco anos sendo o ganho das mulheres cerca de 9,1% inferior ao dos homens. Apenas na antiguidade de dois a três anos se verifica uma inversão da tendência, passando a desigualdade no ganho a ser favorável às mulheres.

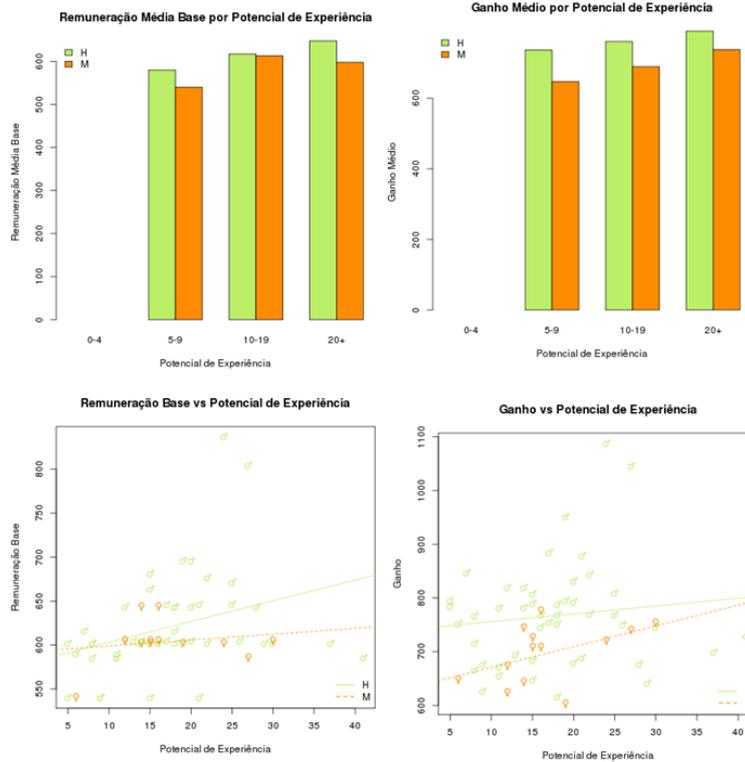
FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG



5.4. Potencial de experiência

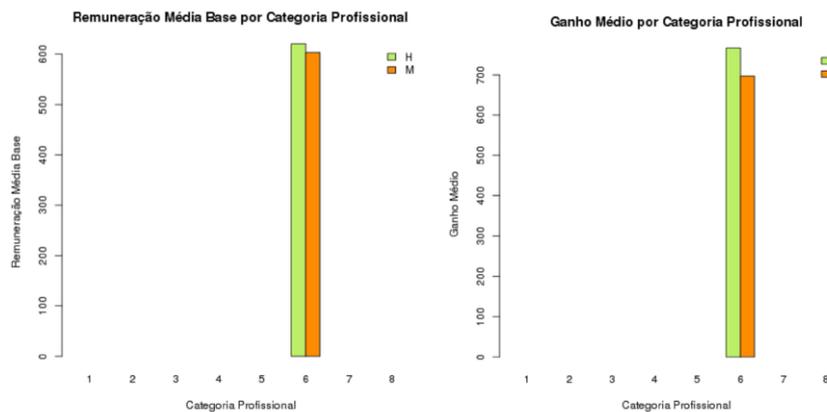
A análise da remuneração base e do ganho em função do potencial de experiência indica-nos que as mulheres auferem sempre remunerações base e ganhos inferiores aos homens, por exemplo entre os cinco e os nove anos de potencial de experiência, as mulheres auferem uma remuneração base 6,9% inferior à dos homens e ganho 12,1% inferior aos homens. Através dos gráficos de regressão podemos constatar que na remuneração base existe uma tendência para o agravamento da disparidade à medida que aumenta o potencial de experiência, enquanto no ganho se verifica uma tendência contrária.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG



5.5. Categoria Profissional

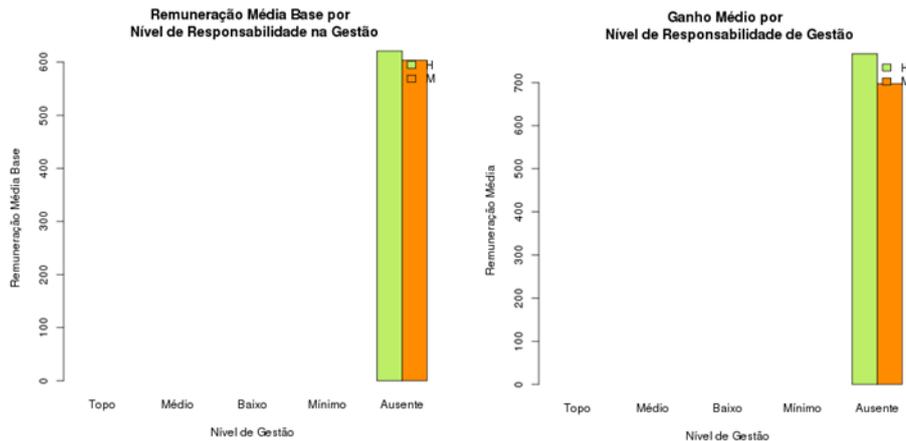
A análise por categoria profissional, neste caso, é efetuada pela única categoria profissional representada, a de “Profissionais semiquualificados (especializados)”. Existe uma ligeira diferença desfavorável às mulheres, mais acentuada em relação ao ganho.



FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

5.6. Grau de Responsabilidade ao nível da Gestão

Apesar da análise desta variável ser expressa apenas pelo grau de responsabilidade “Ausente”, continua a verificar-se desigualdade entre homens e mulheres, auferindo as mulheres menos 2,8% na remuneração base e menos 9,1% no ganho.



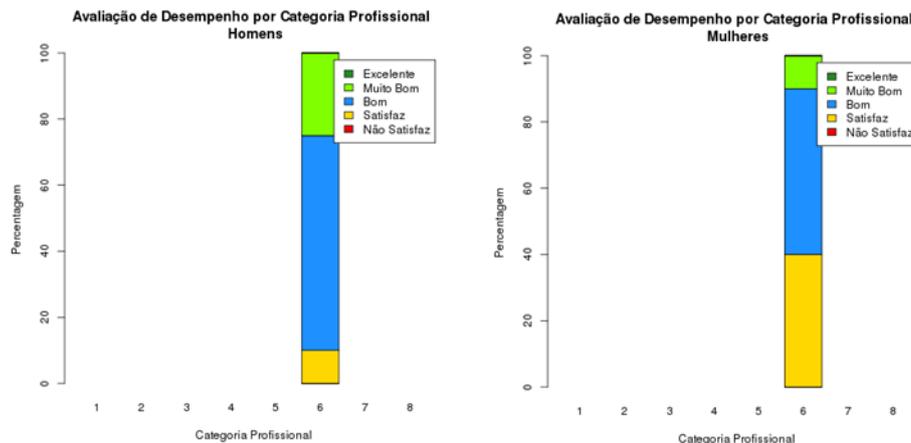
5.7. Avaliação de Desempenho

No que respeita à Avaliação de Desempenho os dados existentes são relativos à mesma categoria profissional conforme o ponto 5.5.

Os dados parecem indicar que os homens têm uma avaliação de desempenho maioritariamente classificada no “Bom” e “Muito Bom” e as mulheres têm uma avaliação que recai nas classificações “Suficiente” e “Bom”, conforme gráficos abaixo.

Com os dados inseridos na plataforma, não é possível efetuar qualquer análise em relação à diferença no ganho entre homens e mulheres.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG



6. Conclusões

A análise da remuneração base e do ganho permite-nos perceber que as mulheres auferem, em média, menos 2,8% e 9,1% respetivamente, do que os homens.

Através do Modelo Simples, podemos constatar que a diferença da Remuneração Base não é diretamente atribuível ao sexo, podendo ser explicada pelas características pessoais. Já no que se refere ao Ganho, a variável sexo representa 7% de diferença, em desfavor das mulheres, sendo esta estatisticamente significativa, pelo que deverá ser tida em consideração.

Com base nos dados disponíveis na plataforma, não é possível avaliar o efeito das características de função nas diferenças encontradas.

Caso B

1. Pressupostos

Mês e Ano: O Relatório de Disparidade Salarial foi efetuado em Novembro de 2014, tendo por base dados referenciados ao mês de Setembro do ano 2014.

PNT: 40 horas.

Departamento: Foram criados sete departamentos.

Região: Foram registados trabalhadores e trabalhadoras na Região Norte, Centro, Alentejo e Lisboa.

2. Caracterização Geral

O Relatório de Disparidades Salariais considerou todos os Departamentos e Regiões registadas na plataforma, que constituem uma amostra de 86 trabalhadores/as, dos quais 59 correspondem a elementos do sexo feminino e 27 a elementos do sexo masculino.

Na Calculadora DSG, a diferença em relação à percentagem de homens é calculada com base na seguinte fórmula:

$$\text{Diferença em relação à \% de homens} = \frac{\text{Valor}_{\text{Mulheres}} - \text{Valor}_{\text{Homens}}}{\text{Valor}_{\text{Homens}}} \times 100\%.$$

Se este valor for negativo representa uma diferença em desfavor das mulheres

Analisando as **Características Pessoais** observamos uma grande proximidade no que respeita à média das idades de homens e mulheres (35,7 e 34,8, respetivamente).

No que se refere às **Habilitações** (variável conceptualizada em anos de formação) notamos que os homens, em média, possuem mais habilitações (16,8) do que as mulheres (16,2), apesar de essa diferença ser muito ligeira.

A **Antiguidade na Empresa**, em anos, revela-se significativamente mais elevada para as mulheres (3,7 anos) do que para os homens (2,7 anos), correspondendo a uma diferença de 38,4%.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

O **Potencial de Experiência** (valor em anos) de homens e mulheres revela valores muito próximos, não existindo grandes diferenças.

Por último, o número médio de **Pessoas a Cargo** é superior para as mulheres (7,1%) em comparação com os homens.

Características pessoais	Valores Médios (Desvio Padrão)		Diferença em relação à percentagem de Homens
	Homens	Mulheres	
Idade (em anos)	35.7 (10.2)	34.8 (8.3)	-2.4%
Pessoas a cargo	1.4 (0.7)	1.5 (0.6)	7.1%
Habilitações (em anos de formação)	16.8 (1.4)	16.2 (1.7)	-3.6%
Antiguidade na Empresa (em anos)	2.7 (2.4)	3.7 (2.9)	38.4%
Potencial de Experiência (em anos)	12.9 (10.6)	12.6 (9.1)	-1.9%

Seguidamente, são apresentados os dados descritivos relativos ao **Nível de Competências Requerido** para o desempenho das funções.

Nível de Competências requerido	Nº registos		Distribuição por sexo		Diferença em relação à percentagem de Homens
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
1 - Mestria	7	10	25.9%	16.9%	-34.7%
2 - Qualificada	20	43	74.1%	72.9%	-1.6%
3 - Básica	0	5	0.0%	8.5%	-
4 - Elementar	0	1	0.0%	1.7%	-
Total	27	59	100.0%	100.0%	-

Estes dados indicam que a grande maioria de homens (74%) e de mulheres (73%) possuem um nível de competências de “qualificado”.

Torna-se ainda pertinente realçar que, para o nível de “Mestria”, existe, proporcionalmente, um maior domínio dos homens em relação às mulheres (cerca 35%). Ainda merece uma referência o facto dos níveis mais baixos (“Básica” e “Elementar”) serem unicamente ocupados por mulheres (cinco mulheres no nível “Básica” e uma no nível “Elementar”).

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Na tabela seguinte são apresentados os dados relativos à **Categoria Profissional**, nomeadamente a distribuição dos/as trabalhadores/as por categoria, a respetiva distribuição por sexo e a diferença em relação à percentagem de homens.

Categoria Profissional	Nº registos		Distribuição por sexo		Diferença em relação à percentagem de Homens
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
1 - Quadros superiores	6	10	22.2%	16.9%	-23.9%
2 - Quadros médios	1	8	3.7%	13.6%	267.6%
3 - Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	0	0	0.0%	0.0%	-
4 - Profissionais altamente qualificados	6	10	22.2%	16.9%	-23.9%
5 - Profissionais qualificados	13	19	48.1%	32.2%	-33.1%
6 - Profissionais semi-qualificados (especializados)	0	5	0.0%	8.5%	-
7 - Profissionais não qualificados (indiferenciados)	0	1	0.0%	1.7%	-
8 - Estagiários, praticantes e aprendizes	1	6	3.7%	10.2%	175.7%
Total	27	59	100.0%	100.0%	-

Os dados demonstram, em primeiro lugar, que é na categoria de “Profissionais qualificados” onde existem mais trabalhadores (48%) e trabalhadoras (32%).

Relativamente à categoria “Quadros superiores” os dados indicam uma sub-representação das mulheres (cerca de 24%) tendo em conta o número de homens e mulheres existentes na amostra. Por outras palavras, os dados indicam-nos que, proporcionalmente ao total da amostra, existem menos mulheres do que homens nesta categoria, apesar de, em termos absolutos, o número de mulheres (10) ser superior ao número de homens (6). As categorias de “Quadros médios” e “Estagiários, praticantes e aprendizes” são aquelas cuja representação de mulheres se encontra significativamente superior à dos homens (268% e 176%, respetivamente). No sentido inverso, e para além da categoria “Quadros superiores” já mencionada, também nas categorias “Profissionais altamente qualificados” e “Profissionais qualificados”, proporcionalmente, o número de mulheres é inferior à dos homens (24% e 33%, respetivamente).

A tabela seguinte descreve os dados relativos à **Responsabilidade ao Nível da Gestão**.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Responsabilidade ao nível da Gestão	Nº registos		Distribuição por sexo		Diferença em relação à percentagem de Homens
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
1 - Topo	3	3	11.1%	5.1%	-54.1%
2 - Médio	4	7	14.8%	11.9%	-19.6%
3 - Baixo	0	1	0.0%	1.7%	-
4 - Mínimo	0	6	0.0%	10.2%	-
5 - Ausente	20	42	74.1%	71.2%	-3.9%
Total	27	59	100.0%	100.0%	-

Os dados relativos à responsabilidade ao nível da gestão demonstram uma grande percentagem de homens e mulheres com um grau de responsabilidade “Ausente” (i.e., sem funções de gestão), superior a 70% em ambos os sexos.

Para os graus mais elevados (“Topo” e “Médio”) existe uma sub-representação das mulheres. Isto porque, em termos proporcionais e tendo em conta a caracterização da amostra, existe uma diferença percentual negativa em relação ao número de homens para estes graus de responsabilidade.

Por fim, e relativamente à **Avaliação de Desempenho**, não é possível extrair quaisquer conclusões através dos dados apresentados uma vez que todos os/as trabalhadores/as tiveram a mesma classificação.

3. *Outliers*

Uma das funcionalidades da Calculadora consiste na identificação dos sujeitos cuja remuneração base e ganho são excessivamente superiores ou inferiores à maioria dos trabalhadores/as englobados/as na amostra.

No presente estudo foram identificados três *outliers* cuja remuneração base é significativamente superior à média. Desses três *outliers* dois são do sexo masculino.

Relativamente ao ganho foi identificado um *outlier*, que corresponde a um trabalhador do sexo masculino, cujo ganho é significativamente superior à média.

4. Estimação da Disparidade

A Calculadora de Disparidade Salarial de Género (DSG) analisa a disparidade salarial em duas dimensões: a remuneração base e o ganho. Esta análise é efetuada, como já referido, através de dois modelos de regressão linear múltipla: o **modelo simples** e o **modelo estendido**. O denominado “modelo simples” contempla as variáveis relativas às características pessoais. Fazem assim parte deste modelo as **Habilitações** (em anos de escolaridade), **Antiguidade na Empresa** e o **Potencial de Experiência**. O “modelo estendido”, para além das variáveis relativas às características pessoais, contempla ainda as características da função: o **Nível de Competências Requerido** e a **Responsabilidade ao Nível da Gestão**.

4.1. Remuneração Base

De seguida são apresentadas as diferenças na remuneração base (média, mais elevada e mais baixa), em termos absolutos e a respetiva diferença (em percentagem) em relação à remuneração base dos homens.

Diferenças na remuneração de base	Valor		Diferença em relação à Remuneração Base dos Homens (em %)
	Homens	Mulheres	
Remuneração de Base mais elevada	4952.38€	3095.24€	-37.5%
Remuneração de Base mais baixa	619.05€	500.40€	-19.2%
Remuneração de Base média	1215.98€	1099.68€	-9.6%

Constatamos que a remuneração mais elevada auferida por uma mulher, comparativamente com a remuneração mais elevada dos homens, é 37,5% inferior (correspondendo a 1857,14€). No mesmo sentido, também a remuneração base mais baixa das mulheres é 19,2% inferior à dos homens (correspondendo ao valor de 118,65€).

Em síntese, a remuneração base mais elevada é de um trabalhador do sexo masculino que auferir 37,5% mais que a mulher mais bem remunerada. Também a mulher menos bem remunerada auferir consideravelmente menos que o homem menos bem remunerado (menos 19,2%).

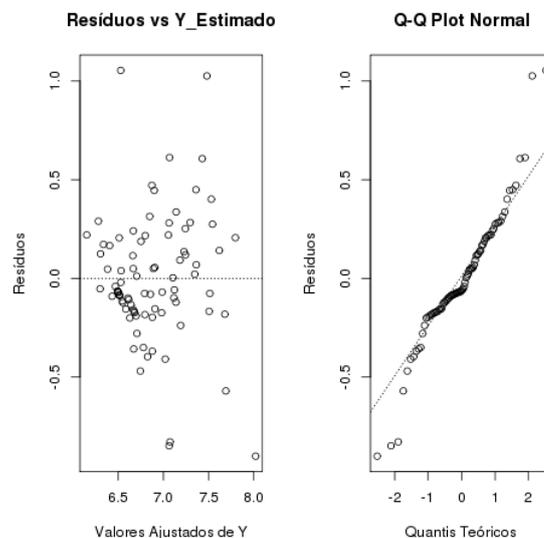
FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Em termos de remuneração média existe uma discrepância entre homens e mulheres de menos 9,6%, em desfavor das mulheres, e que corresponde, em valores monetários, a 116,30€.

A tabela seguinte apresenta os motivos explicativos da diferença, calculados pelo modelo simples, no que concerne à remuneração base.

Motivos explicativos da diferença	Valor	Em % da Remuneração Base dos Homens
Características pessoais	-111.60€	-9.2%
Diferenças explicadas pelo sexo	-4.70€	-0.4%
Totais	-116.30€	-9.6%

De acordo com este modelo, dos 116,30€ que constituem o valor da disparidade entre homens e mulheres na remuneração base, podemos atribuir como principal explicação as características pessoais (e que explicam 111,60€ da disparidade em desfavor das mulheres, correspondendo em termos percentuais a 9,2% da Remuneração Base dos homens). Os restantes 4,70€ (0,4%) devem-se a diferenças explicadas pelo sexo. Importa salientar que os resultados obtidos neste exercício não são estatisticamente significativos ($p=0,961$), assim como o valor moderado de 58,3% para R^2 -ajustado poderá sugerir a necessidade de mais variáveis no modelo de forma a aumentar o seu poder explicativo. Na análise de resíduos não se visualizam grandes desvios relativamente à homogeneidade e normalidade dos resíduos.

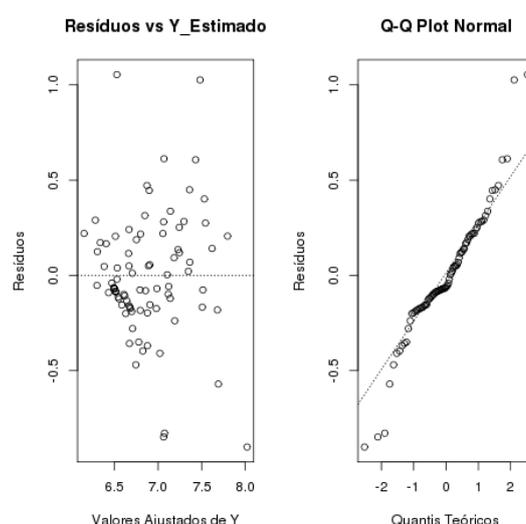


FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

A tabela seguinte apresenta os motivos explicativos da diferença, calculados pelo modelo estendido.

Motivos explicativos da diferença	Valor	Em % da Remuneração Base dos Homens
Características pessoais e de função	-167.20€	-13.8%
Diferenças explicadas pelo sexo	50.90€	4.2%
Totais	-116.30€	-9.6%

De acordo com este modelo as características pessoais acrescidas das características de função são responsáveis por uma disparidade na remuneração base de 13,8% em desfavor das mulheres, no valor de 167,20€. No entanto, a variável sexo explica uma diferença de 50,90€ em favor das mulheres. Também nesta análise os resultados não são estatisticamente significativos ($p=0.555$) e o modelo apresenta um ajustamento moderado de 71%.



Em síntese, e no que respeita à remuneração base média, podemos concluir que existe uma desigualdade salarial em desfavor das mulheres de 9,6% (correspondente a 116,30€) mas que essa desigualdade não se deve diretamente ao sexo, sendo maioritariamente explicada pelas características pessoais e de função.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

4.2. Ganho

De seguida são apresentadas as diferenças no ganho (médio, mais elevado e mais baixo), em termos absolutos e a respetiva diferença (em percentagem) em relação ao ganho dos homens.

Diferenças no ganho	Valor		Diferença em relação ao ganho dos homens (em %)
	Homens	Mulheres	
Ganho mais elevado	6446.45€	3803.22€	-41.0%
Ganho mais baixo	824.16€	636.79€	-22.7%
Ganho médio	1664.13€	1505.39€	-9.5%

A análise geral dos dados relativos ao ganho revela uma maior disparidade entre homens e mulheres, relativamente aos resultados obtidos para a remuneração base. O valor do ganho mais elevado, nos trabalhadores, é 41% superior ao valor do ganho mais elevado das trabalhadoras. Por sua vez, e relativamente ao valor mais baixo do ganho, o valor auferido pelos homens é, aproximadamente, 23% superior ao valor mais baixo auferido pelas mulheres.

Em resumo, o ganho mais elevado dos homens é quase o dobro (41%) do ganho mais elevado auferido pelas mulheres. A trabalhadora cujo ganho é mais baixo auferiu 22,8% menos do que o homem com o ganho mais baixo.

Em termos médios, verifica-se uma **disparidade desfavorável às mulheres de 158,74€ relativamente ao ganho. Podemos assim concluir que o Ganho médio das mulheres é 9,5% inferior ao Ganho médio dos homens.**

As variáveis explicativas dessas diferenças no ganho, calculadas através do modelo simples, são apresentadas na tabela seguinte.

Motivos explicativos da diferença	Valor	Em % do ganho dos Homens
Características pessoais	-168.00€	-10.1%
Diferenças explicadas pelo sexo	9.30€	0.6%
Totais	-158.74€	-9.5%

Estimados através do modelo simples constatamos que as características pessoais constituem as variáveis responsáveis pela disparidade observada (168€ ou, em percentagem, 10,1%) em desfavor das mulheres. Em sentido oposto, o sexo explica 9,30€ em favor das mulheres o que reduz ligeiramente a disparidade dos 168€ para os 158,74€.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Os motivos explicativos das diferenças observadas no ganho, calculadas através do modelo estendido, são apresentadas na seguinte tabela.

Motivos explicativos da diferença	Valor	Em % do ganho dos Homens
Características pessoais e de função	-224.60€	-13.4%
Diferenças explicadas pelo sexo	65.80€	4.0%
Totais	-158.74€	-9.5%

Recorrendo ao modelo estendido constatamos que as características da função constituem uma agravante da disparidade no ganho em desfavor das mulheres. Por outras palavras, quando adicionamos as características da função à análise constatamos que a disparidade, em desfavor das mulheres, aumenta. Conjugando as características pessoais com as características de função observa-se que estas explicam a disparidade salarial de 224,60€, em desfavor das mulheres (correspondente a 13,4% do ganho dos homens). As diferenças explicadas pelo sexo vão no sentido oposto, explicando 65,80€ (3,9%) em favor das mulheres, reduzindo uma vez mais a disparidade existente.

Em conclusão, observamos uma disparidade, no que respeita ao ganho médio, de 9,5% (correspondente a 158,74€) em desfavor das mulheres. Essa disparidade é explicada pelas características pessoais e de função, não se devendo à variável sexo.

No Ganho, os resultados encontrados para a variável sexo também não são estatisticamente significativas ($p=0,961$ no modelo simples e $p=0,597$ no modelo estendido), assim como ambos os modelos apresentam ajustamentos moderados (58,3% no modelo simples e de 64,5% no modelo estendido).

5. Análise das diferenças na remuneração base e no ganho pelas variáveis do modelo

A presente secção do Relatório analisa as diferenças na remuneração base e no ganho consoante as variáveis utilizadas pela Calculadora DSG. Assim, são analisadas as diferenças consoante a **Idade, Habilitações, Antiguidade, Potencial de Experiência, Categoria Profissional, Nível de Competências Requerido, Nível de Responsabilidade na Gestão e Avaliação de Desempenho.**

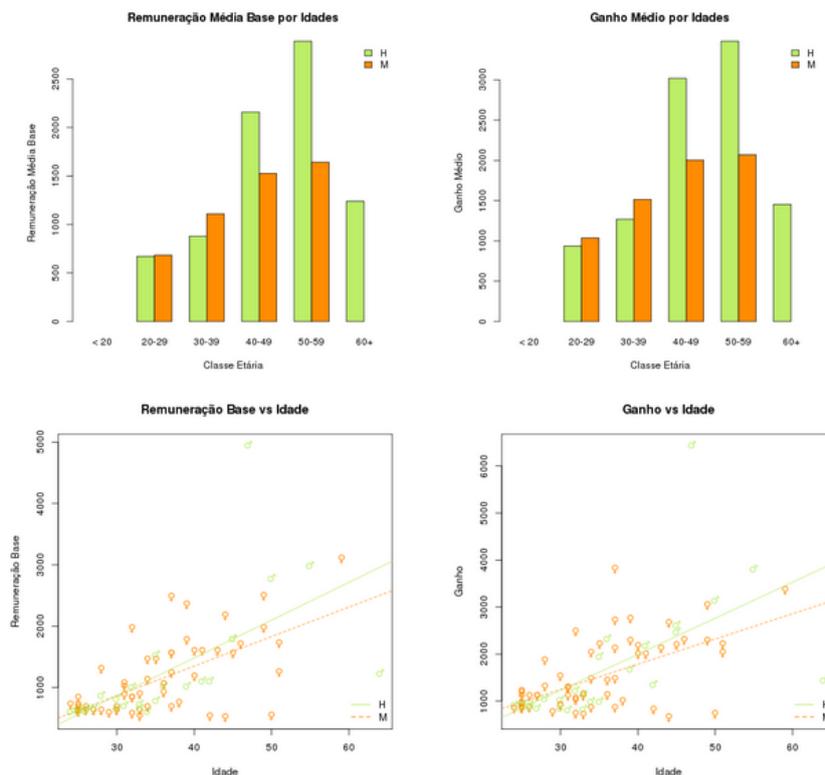
Destacamos que as análises que se seguem têm somente em conta a variável analisada e a remuneração base/ganho, não efetuando o cruzamento da variável em análise com as restantes variáveis existentes.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

5.1. Idade

Efetuada uma análise dos dados pela idade dos/as trabalhadores/as observamos que, quer para a remuneração base, quer para o ganho, nas faixas etárias compreendidas entre os 20 e os 29 anos e entre os 30 e os 39 anos, existe uma desigualdade salarial favorável às mulheres. Esta desigualdade é mais evidente na faixa etária dos 30 aos 39 anos, onde existe uma diferença salarial de 26,2% e 19,5% para a remuneração base e para ganho, respetivamente, e favorável às mulheres.

Esta tendência, no entanto, inverte-se quando analisamos as faixas etárias seguintes (dos 40 aos 49 anos e dos 50 aos 59 anos). Nestas faixas etárias as mulheres auferem significativamente menos que os homens, quer no que se refere à remuneração base, quer ao ganho. A diferença desfavorável às mulheres evidenciada nestas faixas etárias é significativamente mais acentuada que a vantagem salarial existente nas faixas etárias mais novas.



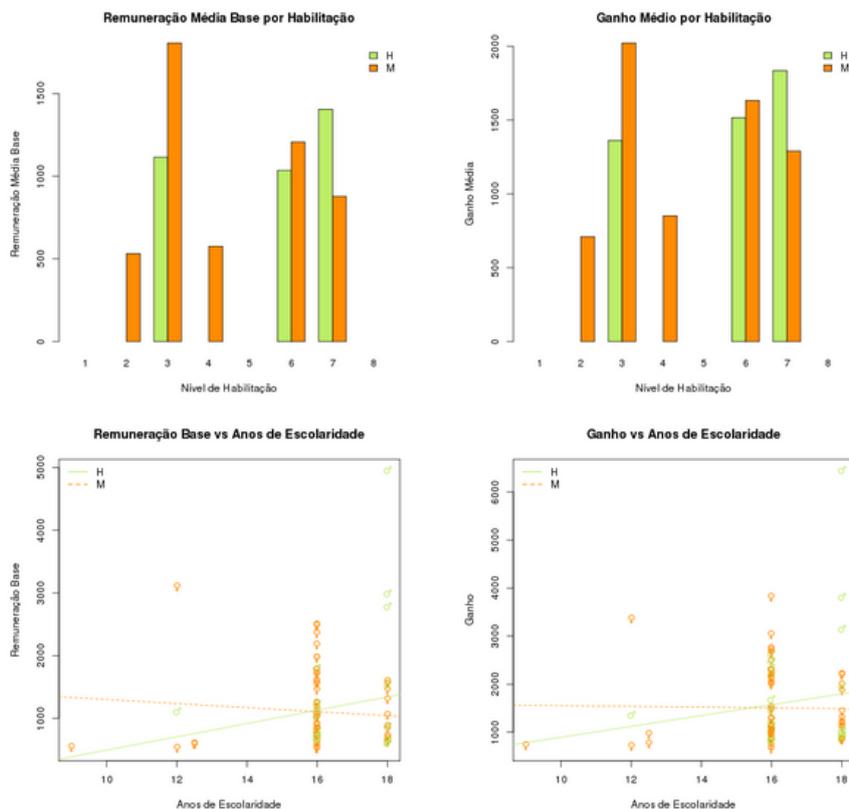
Os gráficos de regressão que analisam a remuneração e o ganho em função da idade permitem-nos entender de forma mais clara que a partir dos quarenta anos as mulheres passam a ter

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÊNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

valores de remuneração e de ganho inferiores aos homens. Também é possível identificar uma tendência de afastamento, quer da remuneração, quer do ganho, entre homens e mulheres, com o aumento da idade.

5.2. Habilitações

Analisando as habilitações verificamos a existência de disparidade na remuneração base e no ganho, em desfavor das mulheres, para os graus de qualificação de “Mestrado” (de 37,5% para a remuneração base e de 29,7% para o ganho). Para os níveis de qualificação de “Ensino secundário vocacionado para o prosseguimento de estudos de nível superior” existe uma acentuada desigualdade (para a remuneração base de 62% e de 48,4% para o ganho) a favor das mulheres. Para a habilitação de “Bacharelato e Licenciatura” existe ainda uma desigualdade no sentido favorável às mulheres, embora menos significativa.



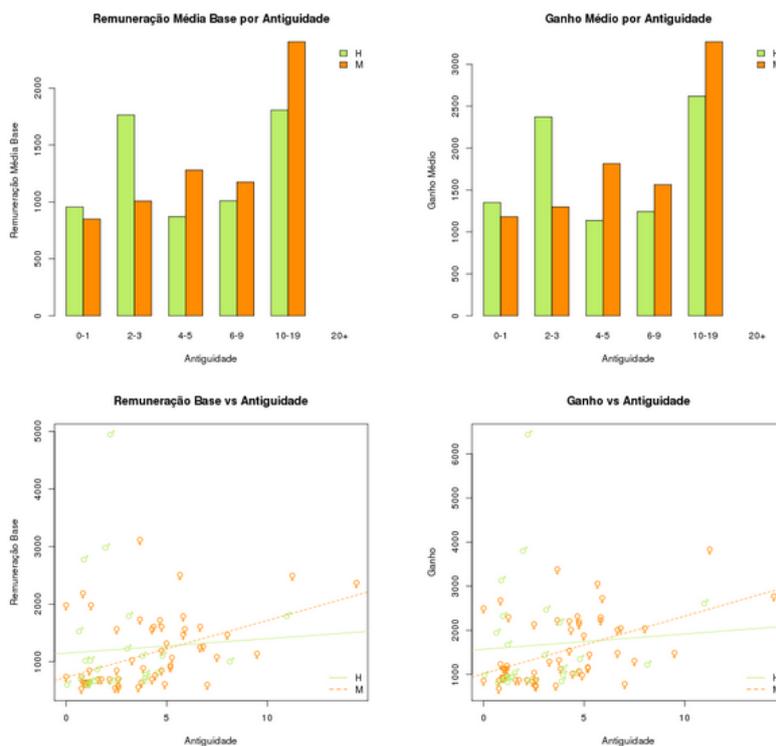
Os gráficos da regressão permitem ainda verificar que até aos dezasseis anos de escolaridade, a que corresponde um nível de habilitações até ao bacharelato e licenciatura, as mulheres auferem uma remuneração e um ganho superior aos homens. Contudo, a partir desse nível, a tendência é para uma divergência crescente em favor dos homens.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÊNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Estes dados podem resultar da influência significativa exercida pelos *outliers*.

5.3. Antiguidade

Os dados referentes à antiguidade parecem indicar que nos primeiros três anos as mulheres auferem menos em termos de remuneração base e ganho do que os homens. Esta desigualdade é mais acentuada quando a antiguidade é de dois a três anos (de 42,9% respeitante à remuneração base e de 45,3% respeitante ao ganho). Esta tendência, contudo, inverte-se a partir dos quatro anos de antiguidade, passando a desigualdade a ser favorável às mulheres.

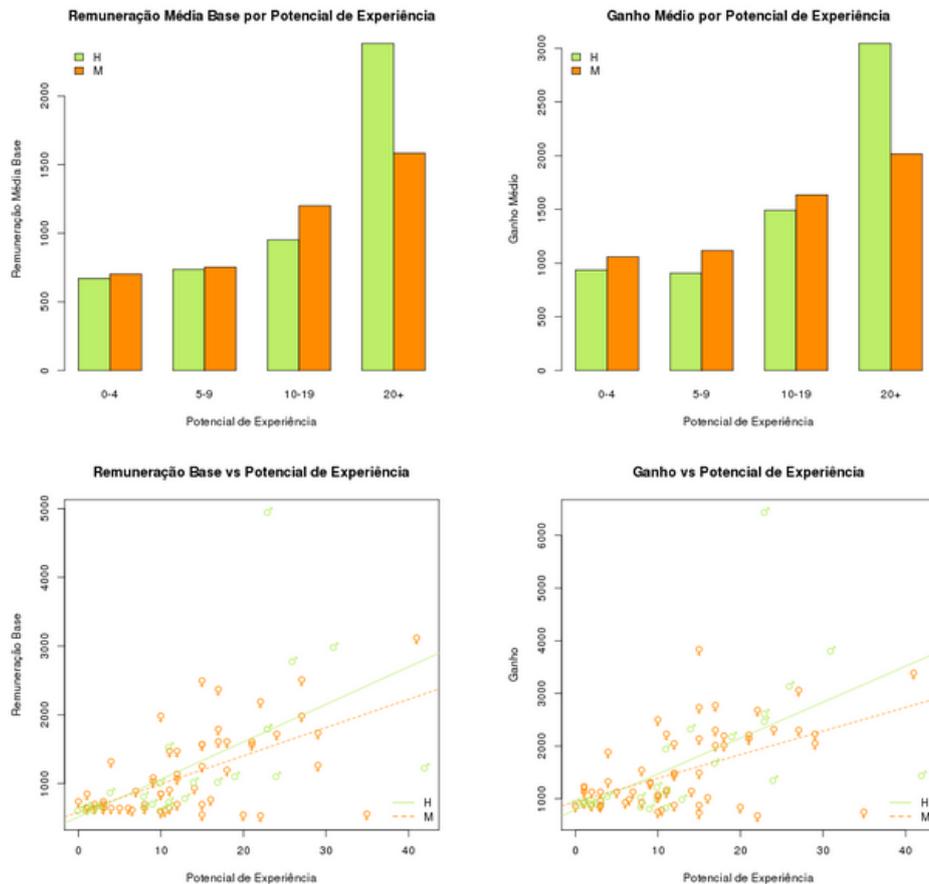


5.4. Potencial de experiência

A análise da remuneração base e do ganho em função do potencial de experiência indica-nos que até aos 19 anos de potencial de experiência as mulheres auferem uma remuneração base e ganho superiores aos homens. Esta desigualdade é, no entanto, invertida quando o potencial de experiência é superior aos 20 anos, quando a desigualdade passa a ser desfavorável às mulheres.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

na ordem dos 34%. Através dos gráficos de regressão podemos constatar que, quer a remuneração base quer o ganho, aumentam de forma superior para os homens quando avançam no seu potencial de experiência.

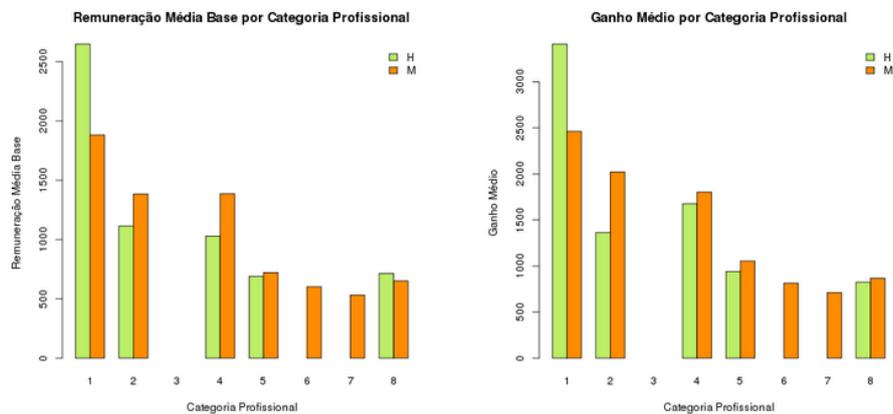


5.5. Categoria Profissional

Efetuada uma análise por categoria profissional constata-se que é no nível mais elevado (“Quadros superiores”) e no nível mais baixo (“Estagiários, praticantes e aprendizes”) onde existe uma diferença desfavorável às mulheres. Contudo, é ao nível dos “Quadros superiores” que essa diferença é mais acentuada, quer para o ganho quer para a remuneração base, podendo ser explicada pela presença dos dois *outliers* do sexo masculino nesta categoria.

No sentido inverso, nas categorias de “Quadros médios” e “Profissionais altamente qualificados” as mulheres são favorecidas em relação aos homens, no que respeita à sua remuneração base e ganho.

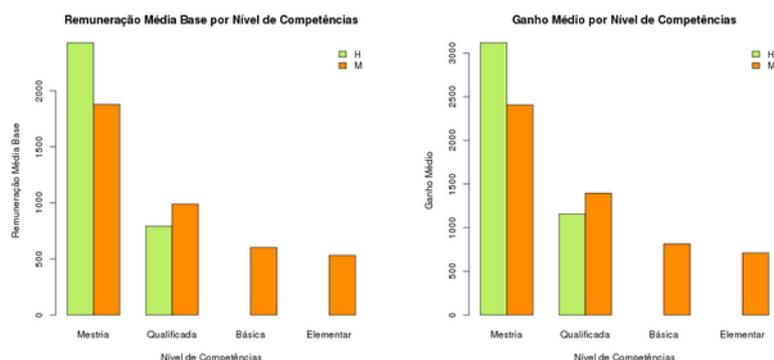
FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG



5.6. Nível de Competências Requerido

No que se refere à análise da remuneração base e do ganho consoante o Nível de Competências Requerido verificamos que para o nível de “Mestria” as mulheres auferem menos 23% do que os homens. Inversamente, e analisando o nível “Qualificada” constatamos que a disparidade salarial existente é favorável às mulheres, sendo que é neste nível onde estas existem em maior número.

Os níveis de Competências Requerido de “Básica” e “Elementar” são constituídos apenas por mulheres.



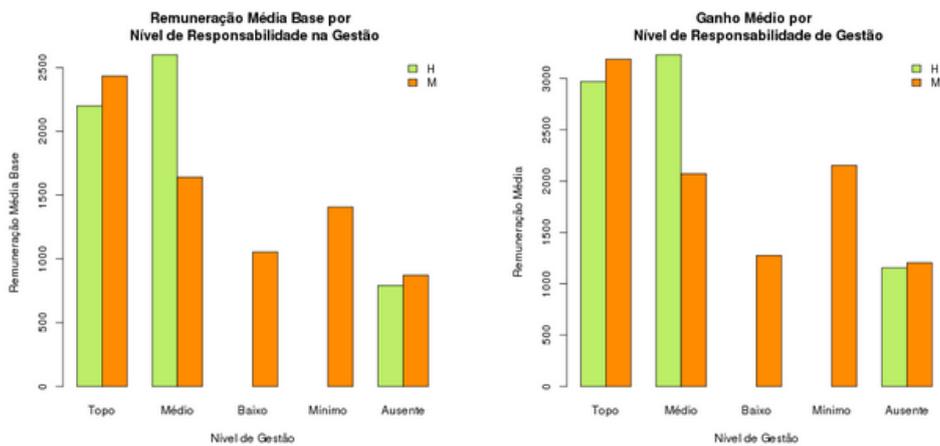
5.7. Grau de Responsabilidade ao Nível da Gestão

A análise desta variável em conjunto com a remuneração base e o ganho indica uma desigualdade em desfavor das mulheres para o nível de responsabilidade “Médio” e favorável a estas para os níveis “Topo” e “Ausente”.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Nos Graus de Responsabilidade “Topo” e “Ausente” as mulheres auferem, respetivamente, mais 10,6% e 10,1% que os homens no que respeita à remuneração base. Também para o ganho e nos mesmos graus de responsabilidade, existe uma desigualdade favorável às mulheres de 7,3 e 4,2%, respetivamente.

É no grau de Responsabilidade ao nível da Gestão de “Médio” que a desigualdade é mais acentuada (de 36,9% para a remuneração base e de 35,9% para o ganho) e em desfavor das mulheres.



5.8. Avaliação de Desempenho

No que respeita à Avaliação de Desempenho os dados existentes não nos permitem qualquer análise.

6. Conclusões

A análise da remuneração base e do ganho permite-nos perceber que as mulheres auferem, em média, menos que os homens.

Através dos Modelos estatísticos, nomeadamente através do Modelo Estendido, podemos constatar que essa diferença é mormente explicada pelas características pessoais e pelas características da função. Por outras palavras as diferenças presentes na remuneração base e no ganho em desfavor das mulheres não são atribuíveis ao sexo. Contudo, salienta-se que este resultado não é estatisticamente significativo em ambos os modelos.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

De facto, os dados parecem indicar que a variável sexo atua de forma favorável às mulheres. Isto porque toda a disparidade observada, em desfavor das mulheres, é explicada pelas características pessoais e pelas características da função. O sexo, ao contrário destas características, contribui para a diminuição da disparidade, uma vez que explica, em ambos os modelos, diferenças favoráveis às mulheres.

Assim, pelos resultados obtidos, poderá inferir-se que as mulheres não auferem retribuições compatíveis com as características pessoais, nem com os níveis de responsabilidade de gestão e competências requeridas, na medida em que estas variáveis agravam as diferenças encontradas, podendo sugerir a presença de uma discriminação ocupacional.

Caso C

1. Pressupostos

Mês e Ano: O Relatório de Disparidade Salarial foi efetuado em Novembro de 2014, tendo por base dados referenciados ao mês de Setembro do ano 2014.

PNT: 35 horas.

Departamento: Foram considerados neste estudo os trabalhadores e trabalhadoras de um único departamento.

Região: Os trabalhadores e trabalhadoras não foram registados por região.

2. Caracterização Geral

O Relatório de Disparidades Salariais considerou um único Departamento, que constitui uma amostra de 118 trabalhadores/as, dos quais 56 correspondem a elementos do sexo feminino e 62 a elementos do sexo masculino.

Na Calculadora DSG, o cálculo da diferença em relação à percentagem de homens é calculada com base na seguinte fórmula:

$$\text{Diferença em relação à \% de homens} = \frac{\text{Valor}_{\text{Mulheres}} - \text{Valor}_{\text{Homens}}}{\text{Valor}_{\text{Homens}}} \times 100\%.$$

Se este valor for negativo representa uma diferença em desfavor das mulheres

Analisando as **Características Pessoais** observamos uma grande proximidade no que respeita à média das idades de homens e mulheres (43,9 e 43,2, respetivamente).

No que se refere às **Habilitações** (variável conceptualizada em anos de formação) notamos que os homens, em média, possuem mais habilitações (15,4) do que as mulheres (14), apesar de essa diferença ser pouco significativa.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

A **Antiguidade na Empresa**, em anos, revela-se igual para trabalhadoras e trabalhadores, correspondendo a 16,7 anos.

O **Potencial de Experiência** (valor em anos) de homens e mulheres revela valores muito próximos, não sendo significativa a diferença entre homens e mulheres (22,5 e 23,2, respetivamente).

Por último, o número médio de **Pessoas a Cargo** é ligeiramente superior para os homens em comparação com as mulheres.

Características pessoais	Valores Médios (Desvio Padrão)		Diferença em relação à percentagem de Homens
	Homens	Mulheres	
Idade (em anos)	43.9 (7.0)	43.2 (7.3)	-1.6%
Pessoas a cargo	1.8 (0.8)	1.5 (0.6)	-15.3%
Habilitações (em anos de formação)	15.4 (2.3)	14.0 (2.4)	-9.1%
Antiguidade na Empresa (em anos)	16.7 (7.6)	16.7 (8.0)	0.3%
Potencial de Experiência (em anos)	22.5 (7.7)	23.2 (8.4)	3.2%

Seguidamente, são apresentados os dados descritivos relativos ao **Nível de Competências Requerido** para o desempenho das funções.

Nível de Competências requerido	Nº registos		Distribuição por sexo		Diferença em relação à percentagem de Homens
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
1 - Mestria	12	3	19.4%	5.4%	-72.2%
2 - Qualificada	41	23	66.1%	41.1%	-37.8%
3 - Básica	6	10	9.7%	17.9%	84.5%
4 - Elementar	3	20	4.8%	35.7%	643.8%
Total	62	56	100.0%	100.0%	-

Estes dados indicam que a maioria de homens (66,1%) e de mulheres (41,1%) possuem um nível de competências “Qualificada”. Também é possível verificar que a representatividade das mulheres vai diminuindo à medida que aumenta o nível de competências requerido, ou seja,

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

para o nível “Elementar”, existe uma grande presença do sexo feminino (643,8% em relação aos homens). Com o grau de “Mestria” a sub-representação das mulheres é de 72,2% em relação aos homens.

Na tabela seguinte são apresentados os dados relativos à **Categoria Profissional**, nomeadamente a distribuição dos/as trabalhadores/as por categoria, a respetiva distribuição por sexo e a diferença em relação à percentagem de homens.

Categoria Profissional	Nº registos		Distribuição por sexo		Diferença em relação à percentagem de Homens
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
1 - Quadros superiores	29	16	46.8%	28.6%	-38.9%
2 - Quadros médios	24	10	38.7%	17.9%	-53.7%
3 - Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	0	0	0.0%	0.0%	-
4 - Profissionais altamente qualificados	6	10	9.7%	17.9%	84.5%
5 - Profissionais qualificados	0	0	0.0%	0.0%	-
6 - Profissionais semi-qualificados (especializados)	3	20	4.8%	35.7%	643.8%
7 - Profissionais não qualificados (Indiferenciados)	0	0	0.0%	0.0%	-
8 - Estagiários, praticantes e aprendizes	0	0	0.0%	0.0%	-
Total	62	56	100.0%	100.0%	-

Em primeiro lugar é possível constatar que as mulheres ocupam maioritariamente a categoria de “Profissionais semiquualificados” (35,7%). Os dados demonstram que nas categorias de “Quadros superiores” e “Quadros médios” existem mais homens (46,8% e 38,7%, respetivamente). Considerando o número de homens e mulheres existentes na amostra constata-se ainda sub-representação das mulheres nestas duas categorias

A categoria de “Profissionais semiquualificados” é aquela cuja representação de trabalhadoras se encontra significativamente superior à dos homens (35,7%, e 4,8% respetivamente). Verifica-se

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

a mesma tendência mas significativamente menos notória, na categoria “Profissionais altamente qualificados” onde existem menos trabalhadores (9,7%) e mais trabalhadoras (17,9%).

A tabela seguinte descreve os dados relativos à **Responsabilidade ao Nível da Gestão**.

Responsabilidade ao nível da Gestão	Nº registos		Distribuição por sexo		Diferença em relação percentagem de Hom
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
1 - Topo	0	0	0.0%	0.0%	-
2 - Médio	4	2	6.5%	3.6%	-44.6%
3 - Baixo	8	1	12.9%	1.8%	-86.0%
4 - Mínimo	0	0	0.0%	0.0%	-
5 - Ausente	50	53	80.6%	94.6%	17.4%
Total	62	56	100.0%	100.0%	-

Os dados relativos à responsabilidade ao nível da gestão demonstram uma grande percentagem de homens e mulheres com um grau de responsabilidade “Ausente”, cerca de 80% nos trabalhadores e 94,6% nas trabalhadoras. Neste grau as mulheres encontram-se melhor representadas em relação ao total de registos da amostra.

Para o grau “Baixo” parece existir uma sub-representação das mulheres. Isto porque, em termos proporcionais e tendo em conta a caracterização da amostra, existe uma diferença negativa em relação ao número de homens para este grau de responsabilidade. Verifica-se a mesma tendência, mas menos notória, na categoria “Médio”, em que existe uma relação negativa em relação ao número de homens (menos 44,6% de mulheres nesta categoria).

Por fim, e relativamente à **Avaliação de Desempenho**, é possível extrair algumas conclusões através dos dados apresentados abaixo.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Avaliação de Desempenho	Nº registos		Distribuição por sexo		Diferença em relação à percentagem de Homens
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
1 - Não Satisfaz	23	11	37.1%	19.6%	-47.2%
2 - Satisfaz	11	17	17.7%	30.4%	71.8%
3 - Bom	13	16	21.0%	28.6%	36.2%
4 - Muito Bom	11	9	17.7%	16.1%	-9.0%
5 - Excelente	4	3	6.5%	5.4%	-16.9%
Total	62	56	100.0%	100.0%	-

Constata-se que para a avaliação “Não satisfaz”, atribuição mais baixa na amostra, existe uma significativa diferença entre os homens e as mulheres que mereceram esta classificação. Apenas 19,6% das trabalhadoras (11) obtiveram “Não satisfaz” na avaliação de desempenho, enquanto 37,1% dos trabalhadores (23) tiveram esta avaliação, o que se consubstancia numa diferença de 47,2% da percentagem de mulheres relativamente aos homens.

Na atribuição de “Satisfaz” e “Bom” existe uma diferença positiva das mulheres em relação à percentagem de homens. Pelo contrário, a percentagem de mulheres com “Muito Bom” e “Excelente” é inferior à percentagem de homens com esta classificação.

3. Outliers

Uma das funcionalidades da Calculadora consiste na identificação dos sujeitos cuja remuneração base e ganho são excessivamente superiores ou inferiores à maioria dos trabalhadores/as englobados/as na amostra.

No presente estudo foi identificado um *outlier* do sexo masculino cuja remuneração base é significativamente superior à média.

4. Estimação da Disparidade

A Calculadora de Disparidade Salarial em função do Género (DSG) analisa a disparidade salarial em duas dimensões: a remuneração base e o ganho. Esta análise é efetuada, como já referido, através de dois modelos de regressão linear múltipla: **o modelo simples e o modelo estendido**. O denominado “modelo simples” contempla as variáveis relativas às características pessoais. Fazem assim parte deste modelo as **Habilitações** (em anos de escolaridade), **Antiguidade na**

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Empresa e o Potencial de Experiência. O “modelo estendido”, para além das variáveis relativas às características pessoais, contempla ainda as características da função: o **Nível de Competências Requerido e a Responsabilidade ao Nível da Gestão.**

4.1. Remuneração Base

De seguida são apresentadas as diferenças na remuneração base (média, mais elevada e mais baixa), em termos absolutos e a respetiva diferença (em percentagem) em relação à remuneração base dos homens.

Diferenças na remuneração de base	Valor		Diferença em relação à Remuneração Base dos Homens (em %)
	Homens	Mulheres	
Remuneração de Base mais elevada	3984.89€	3045.35€	-23.6%
Remuneração de Base mais baixa	713.53€	713.53€	0.0%
Remuneração de Base média	2120.18€	1550.33€	-26.9%

No que respeita à remuneração base mais elevada para homens e mulheres constatamos que a remuneração mais elevada auferida por uma mulher, comparativamente com a remuneração mais elevada dos homens, é 23,6% inferior (correspondendo a 939,54€). No entanto, a remuneração base mais baixa das mulheres é igual à dos homens (que corresponde, para ambos, ao valor de 713,53€).

Em síntese, a remuneração base mais elevada é de um trabalhador do sexo masculino que auferir 23,6% mais que a mulher mais bem remunerada. Quanto à remuneração base mais baixa, é igual para ambos os sexos.

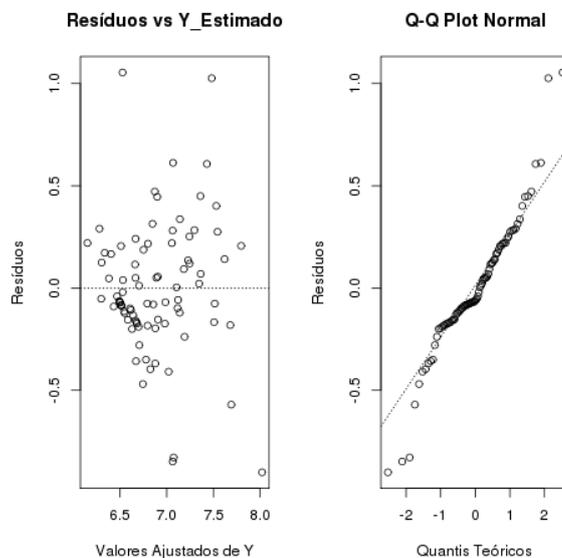
Em termos de remuneração média existe uma discrepância entre homens e mulheres de -26,9%, em desfavor das mulheres, e que corresponde, em valores monetários, a 569,84€.

A tabela seguinte apresenta os motivos explicativos da diferença, calculados pelo modelo simples, no que concerne à remuneração base.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Motivos explicativos da diferença	Valor	Em % da Remuneração Base dos Homens
Características pessoais	-223.50€	-10.6%
Diferenças explicadas pelo sexo	-346.30€	-16.3%
Totais	-569.84€	-26.9%

De acordo com este modelo, dos 569,84€ que constituem o valor da disparidade entre homens e mulheres na remuneração base, podemos atribuir como principal explicação o sexo, que é responsável por uma diferença no valor de 346,30€ em favor dos homens. Também as características pessoais contribuem para essa diferença, contudo com um valor mais baixo (223,50€). Importa salientar que os resultados obtidos neste exercício são estatisticamente significativos para a variável sexo ($p=0,002$). Mesmo considerando uma tolerância de 5% para essa disparidade, os resultados continuam a ser estatisticamente significativos ($p=0.013$). No entanto, o valor moderado de 54,8% (ver gráfico de resíduos) para R^2 -ajustado poderá sugerir a necessidade de mais variáveis no modelo de forma a aumentar o seu poder explicativo.

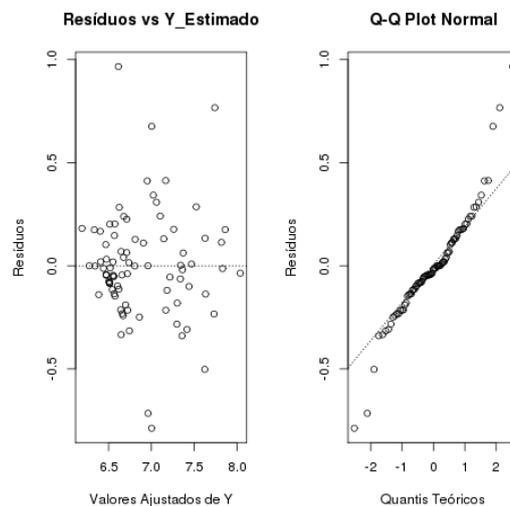


A tabela seguinte apresenta os motivos explicativos da diferença, calculados pelo modelo estendido, no que concerne à remuneração base.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Motivos explicativos da diferença	Valor	Em % da Remuneração Base dos Homens
Características pessoais e de função	-553.30€	-26.1%
Diferenças explicadas pelo sexo	-16.50€	-0.8%
Totais	-569.84€	-26.9%

De acordo com este modelo percebemos que as características da função acentuam a disparidade no que respeita à remuneração base, em desfavor das mulheres. Assim, o sexo é apenas responsável por uma diferença de 16,50€ em desfavor das mulheres. O valor obtido para $p=0,844$ indica-nos que estes resultados não são estatisticamente significativos, embora a qualidade do ajustamento deste modelo seja francamente superior ao modelo simples.



Em síntese, e no que respeita à remuneração base média, podemos concluir que existe uma desigualdade salarial em desfavor das mulheres de 26,9% (correspondente a 569,84€) mas que essa desigualdade poderá dever-se sobretudo às características da função e não ao sexo (de acordo com o modelo estendido (com a ressalva de que o resultado não é estatisticamente significativo)).

4.2. Ganho

De seguida são apresentadas as diferenças no ganho (médio, mais elevado e mais baixo), em termos absolutos e a respetiva diferença (em percentagem) em relação ao ganho dos homens.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Diferenças no ganho	Valor		Diferença em relação ao ganho dos homens (em %)
	Homens	Mulheres	
Ganho mais elevado	5857.68€	4865.35€	-16.9%
Ganho mais baixo	989.60€	989.60€	0.0%
Ganho médio	3237.57€	2328.32€	-28.1%

O valor do ganho mais elevado nos homens é 16,9% superior ao valor do ganho mais elevado das mulheres. Relativamente ao valor mais baixo do ganho, o valor auferido pelos homens e mulheres é igual.

Em resumo, o ganho mais elevado é auferido por um homem, cerca 17% superior ao ganho mais elevado auferido pelas mulheres.

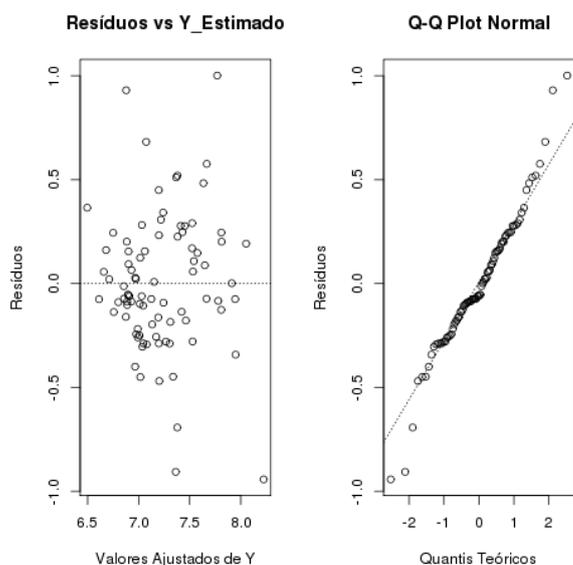
Em termos médios verifica-se uma **disparidade desfavorável às mulheres de 909,25€, relativamente ao ganho, que se traduz no Ganho médio das mulheres ser 28,1% inferior ao Ganho médio dos homens.**

As variáveis explicativas dessas diferenças no ganho, calculadas através do modelo simples, são apresentadas na tabela seguinte.

Motivos explicativos da diferença	Valor	Em % do ganho dos Homens
Características pessoais	-336.60€	-10.4%
Diferenças explicadas pelo sexo	-572.60€	-17.7%
Totais	-909.25€	-28.1%

Estimados através do modelo simples constatamos que o sexo é o maior responsável pela disparidade observada (572,60€ ou, em percentagem, 17,7%) em desfavor das mulheres. As características pessoais explicam também uma diferença de 336,60€ em desfavor das mulheres. Estes resultados são estatisticamente significativos, quer para uma tolerância de 0% de disparidade ($p=0,002$), quer para uma tolerância de 5% ($p=0,010$). Contudo, a qualidade do ajustamento do modelo, aferida pelo R^2 ajustado cifra-se em apenas 52,4%.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

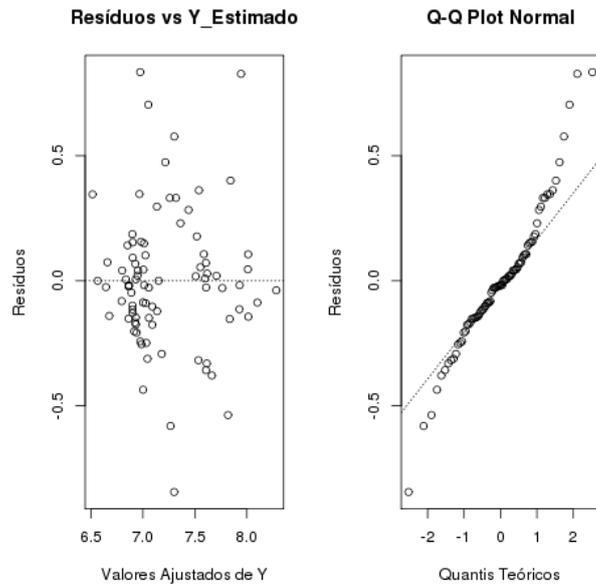


Os motivos explicativos das diferenças observadas no ganho, calculadas através do modelo estendido, são apresentados na seguinte tabela.

Motivos explicativos da diferença	Valor	Em % do ganho dos Homens
Características pessoais e de função	-850.20€	-26.3%
Diferenças explicadas pelo sexo	-59.10€	-1.8%
Totais	-909.25€	-28.1%

Recorrendo ao modelo estendido constatamos que, à semelhança do encontrado para a Remuneração Base, as características da função constituem uma agravante da disparidade no ganho em desfavor das mulheres. Conjugando as características pessoais com as características de função observa-se que estas, em conjunto, explicam uma disparidade no valor de 850,20€, em desfavor das mulheres (correspondente 26,3%). As diferenças explicadas pelo sexo são muito inferiores, assumindo o valor de 59,10€ (1,8%). Neste modelo, as diferenças não são estaticamente significativas ($p=0,676$) e o modelo apresenta um razoável ajustamento (R^2 ajustado de 78,6%).

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG



Em conclusão observamos uma disparidade, no que respeita ao ganho, em 28,1% (correspondente a 909,25€) em desfavor das mulheres. Essa disparidade é explicada sobretudo pelas características pessoais e de função e que não se deve, de forma direta, ao sexo.

5. Análise das diferenças na remuneração base e no ganho pelas variáveis do modelo

A presente secção do Relatório analisa as diferenças na remuneração base e no ganho consoante as variáveis utilizadas pela Calculadora. Assim, são analisadas as diferenças consoante a **Idade, Habilitações, Antiguidade, Potencial de Experiência, Categoria Profissional, Nível de Competências Requerido, Nível de Responsabilidade na Gestão e Avaliação de Desempenho.**

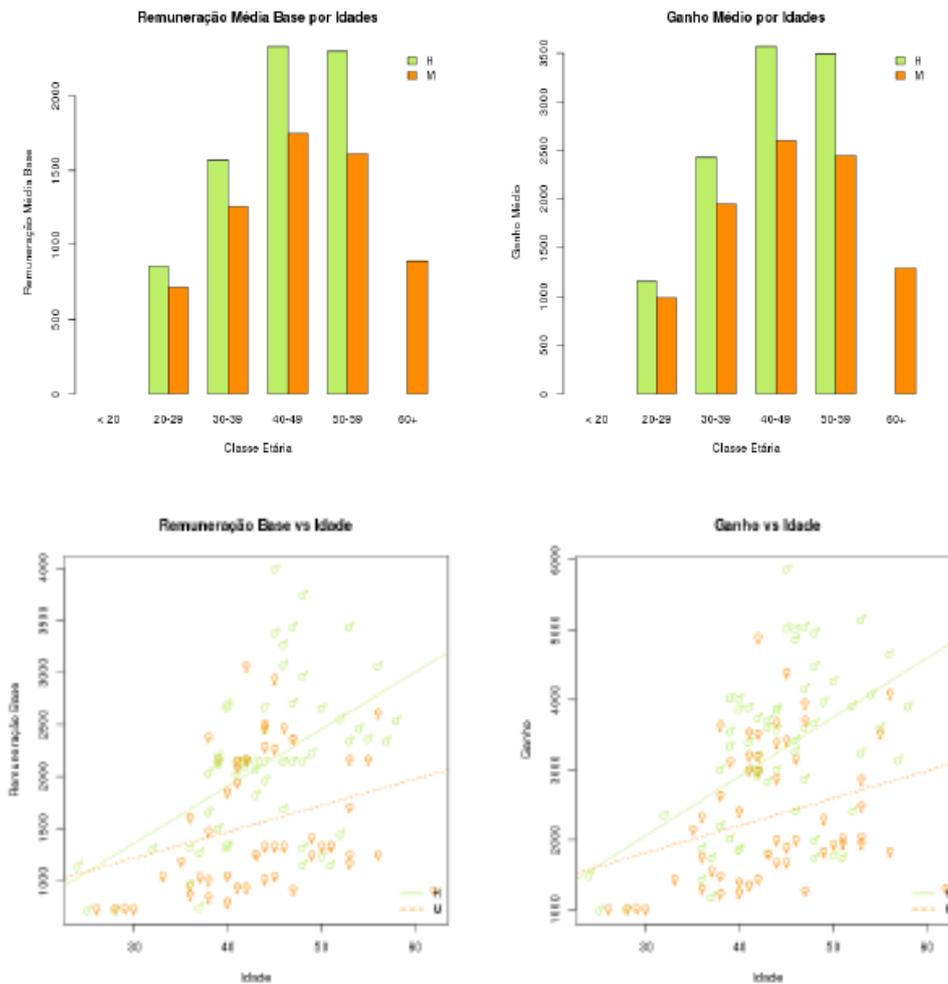
Destacamos que as análises que se seguem têm somente em conta a variável analisada e a remuneração base/ganho, não efetuando o cruzamento da variável em análise com as restantes variáveis existentes.

5.1. Idade

Efetuando uma análise dos dados pela idade dos/as trabalhadores/as observamos que, em todos os escalões etários existe uma disparidade salarial desfavorável às mulheres. Esta

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

desigualdade é mais evidente na faixa etária dos 50 aos 59 anos, onde existe uma diferença salarial de 29,9% para a remuneração base e para o ganho, desfavorável às mulheres.



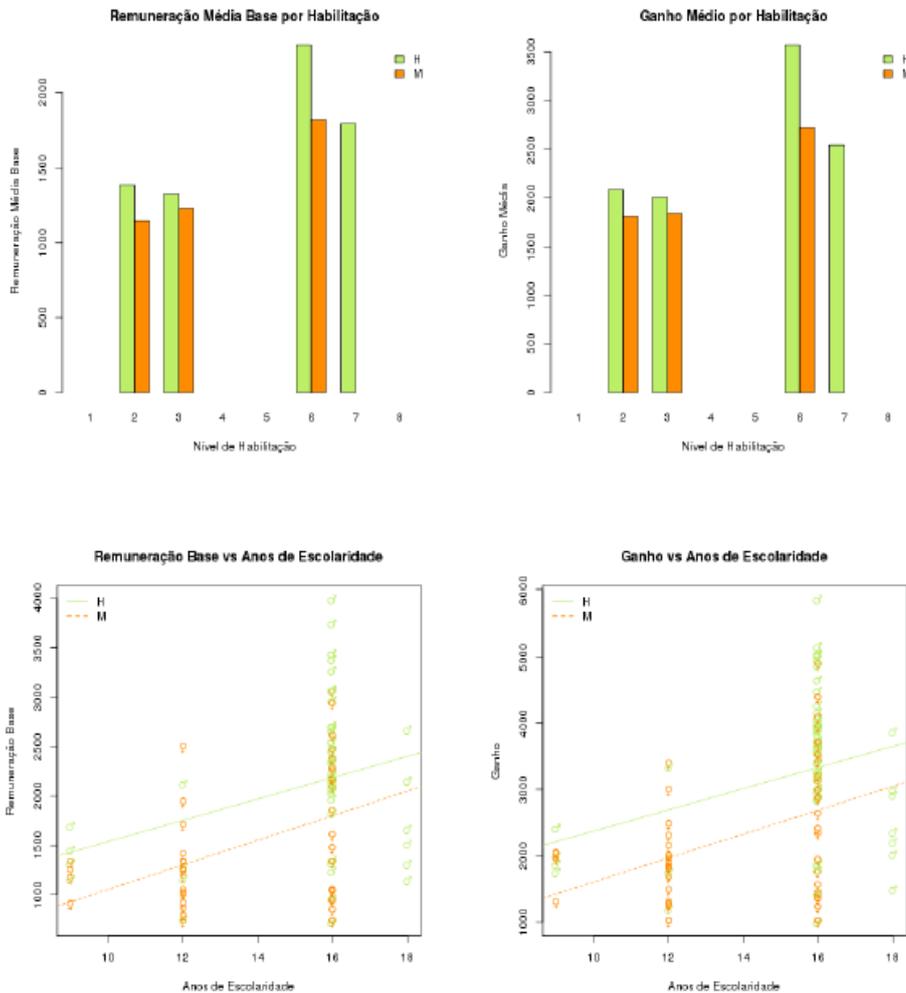
Os gráficos de regressão que analisam a remuneração e o ganho em função da idade permitem-nos identificar uma tendência de afastamento quer da remuneração, quer do ganho, entre homens e mulheres, com o aumento da idade.

5.2. Habilitações

Analisando as habilitações verificamos que a maior disparidade na remuneração base e no ganho, em desfavor das mulheres, se situa no grau de “Bacharelato e Licenciatura” (de 21,5% para a remuneração base e de 23,7% para o ganho). Para os níveis de qualificação de “3º ciclo do ensino básico obtido no ensino básico ou por percursos de dupla certificação” e “Ensino

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior” existem também desigualdades (para a remuneração base de 17,2% e de 7,1%, respetivamente e para o ganho de 13,1% e de 8,3%, respetivamente) em desfavor das mulheres.



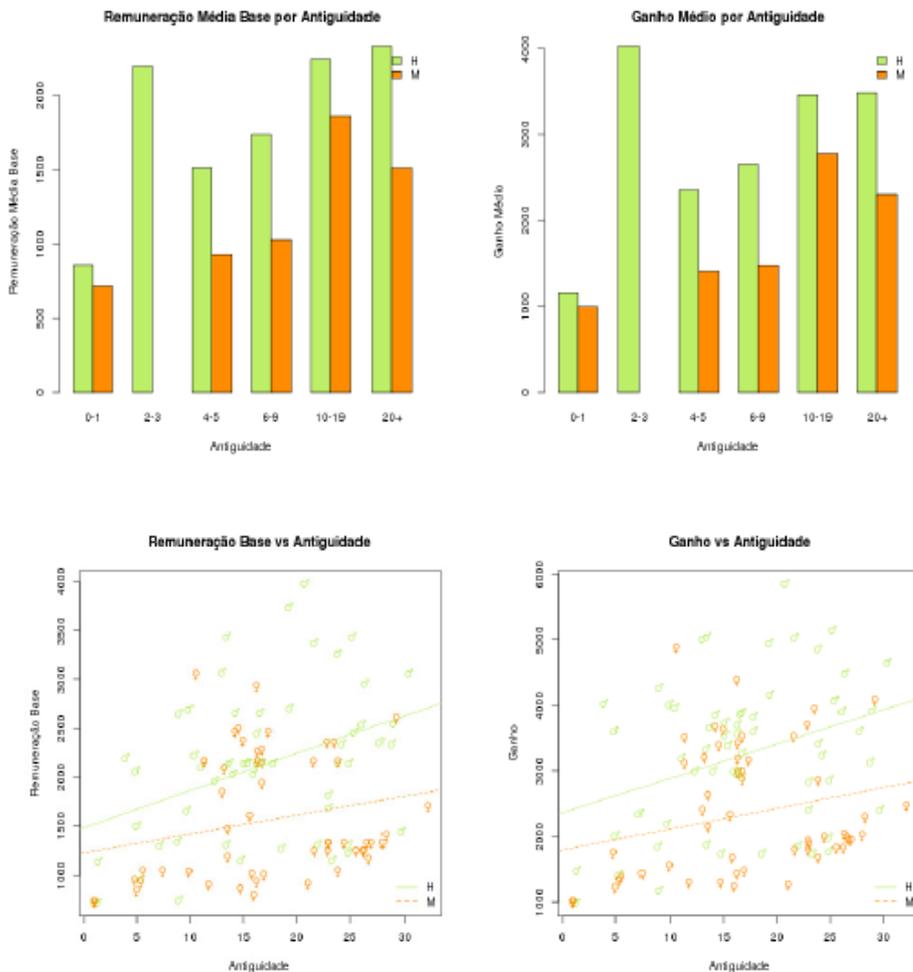
Os gráficos da regressão permitem ainda verificar que, em qualquer grau de qualificação, os homens evidenciam uma remuneração base e ganho superior às mulheres, não sendo perceptível uma tendência de convergência das retas.

5.3. Antiguidade

Os dados referentes à antiguidade parecem indicar que as mulheres auferem menores rendimentos que os homens em todos os escalões considerados. Esta desigualdade é mais acentuada quando a antiguidade é de quatro a cinco anos e de seis a nove anos (entre 38,7% e

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÊNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

41,0% respeitante à remuneração base e de 40,0% a 44,3% respeitante ao ganho). Esta tendência, contudo, atenua dos dez aos dezanove anos de antiguidade, voltando a aumentar a partir dos 20 anos de antiguidade para 35,1% respeitante à remuneração base e 33,9% respeitante ao ganho.



As mulheres entram na empresa com uma remuneração e um ganho inferior aos homens, sendo essa a tendência mantida e agravada, ainda que de forma pouco expressiva, ao longo da permanência na empresa, conforme se verifica na análise das retas de regressão.

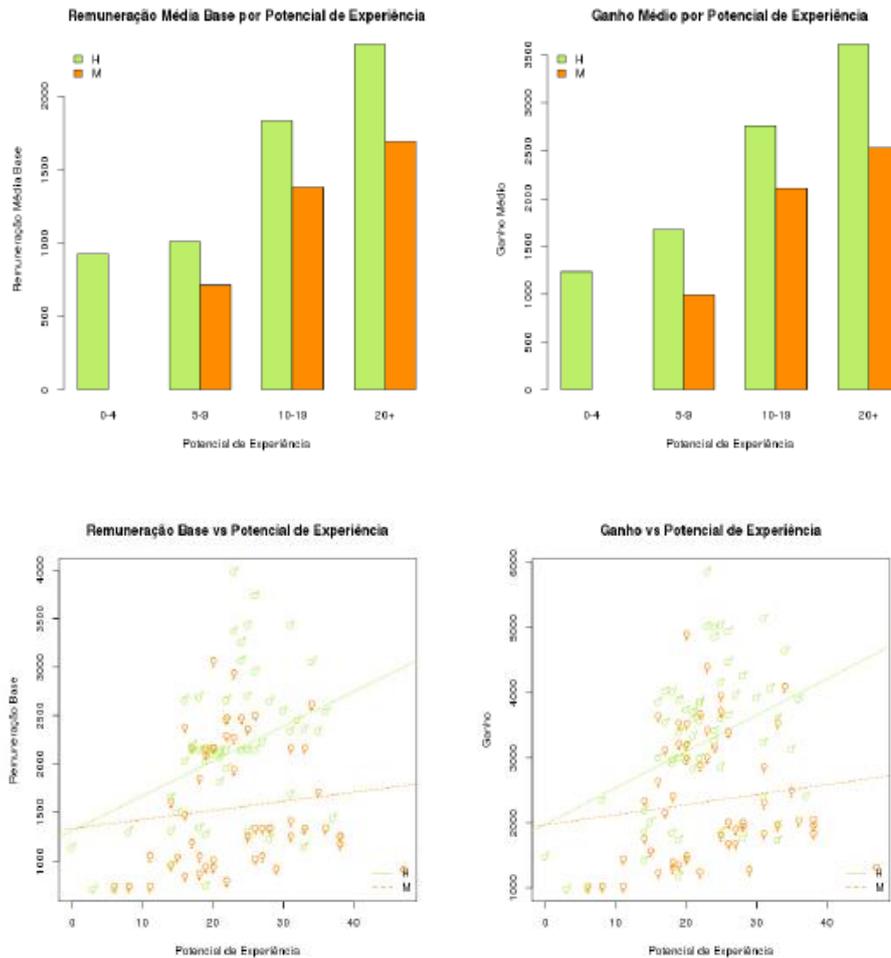
5.4. Potencial de experiência

A análise da remuneração base e do ganho em função do potencial de experiência permite verificar que as mulheres auferem uma remuneração base e ganho inferiores aos homens. Esta desigualdade é ligeiramente atenuada, no ganho, quando o potencial de experiência é entre 10

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

e 19 anos, sendo contudo mais notória quando o potencial de experiência se inscreve entre os 5 e os 9 anos e nos 20 e mais anos.

Através dos gráficos de regressão podemos constatar que, quer na remuneração base, quer no ganho, existe uma tendência de agravamento da disparidade entre homens e mulheres, à medida que aumenta o seu potencial de experiência.

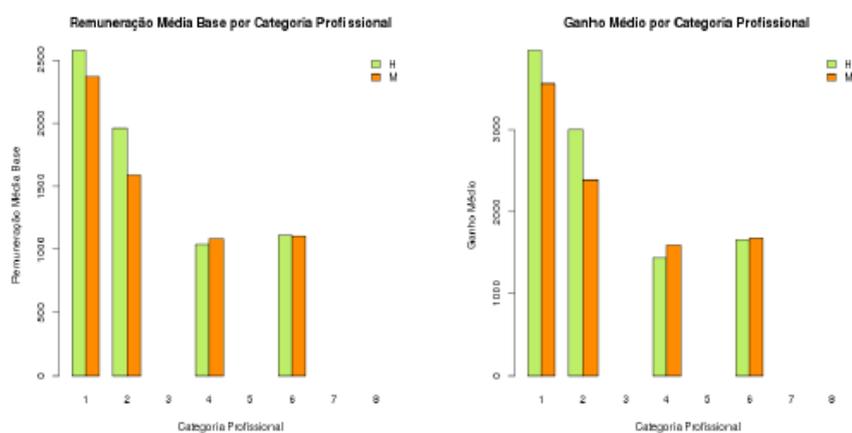


5.5. Categoria Profissional

Efetuada uma análise por categoria profissional constata-se que é no nível “Quadros médios” que existe uma diferença mais desfavorável às mulheres. No nível “Quadros superiores” as mulheres são também desfavorecidas em relação aos homens, quer na remuneração base, quer no ganho.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Contudo, ao nível dos “Profissionais altamente qualificados” e dos “Profissionais semiquualificados (especializados)” essa desigualdade deixa de se verificar, sendo até ligeiramente favorável às mulheres, quer para o ganho quer para a remuneração base.

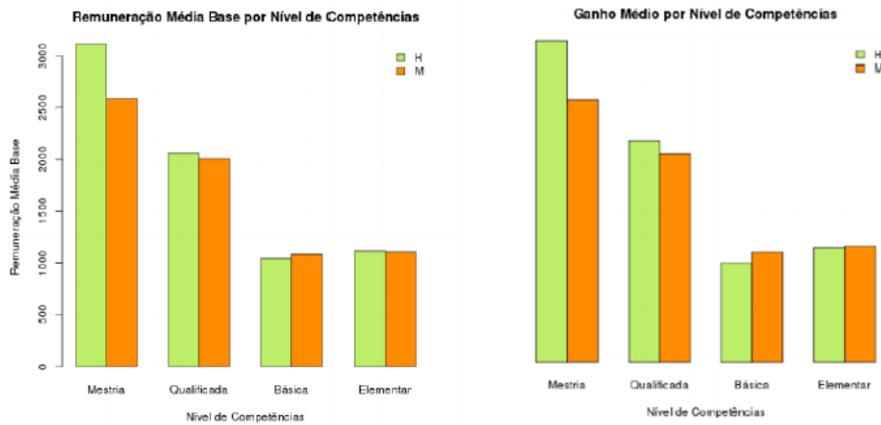


5.6. Nível de Competências Requerido

No que se refere à análise da remuneração base e do ganho consoante o Nível de Competências Requerido verificamos que, para o nível de “Mestria”, as mulheres auferem menos 17,0% e 18,1%, respetivamente. Analisando o nível de competências “Qualificada” constatamos que a disparidade salarial continua desfavorável às mulheres, apesar de menos notória, nomeadamente em relação à remuneração base.

Os níveis de competências requeridas de “Básica” e “Elementar” são constituídos maioritariamente por mulheres, não se registando uma disparidade salarial significativa.

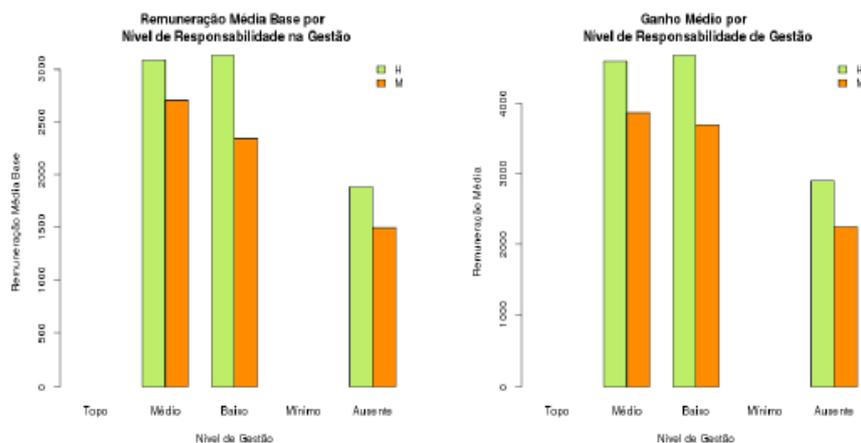
FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG



5.7. Grau de Responsabilidade ao nível da Gestão

A análise desta variável em conjunto com a remuneração base e o ganho indica uma desigualdade em desfavor das mulheres em todos os graus onde há registos. No grau “Ausente”, onde se concentra a maior representatividade de registos, as mulheres auferem menos 20,7% e 22,6% que os homens no que respeita, respetivamente, à remuneração base e ao ganho.

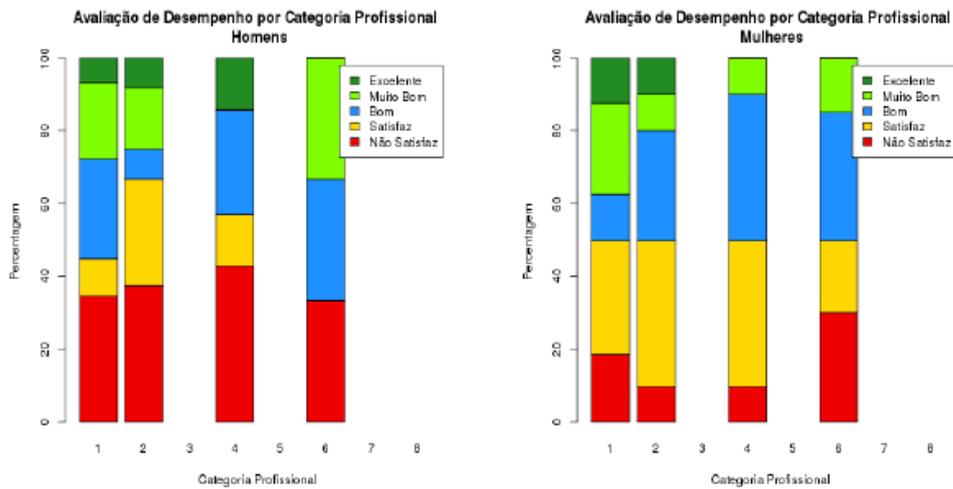
É no grau de responsabilidade ao nível da gestão de “Médio” que a desigualdade é menos acentuada (de 12,3% para a remuneração base e de 15,9% para o ganho) apesar de ser desfavorável às mulheres.



5.8. Avaliação de Desempenho

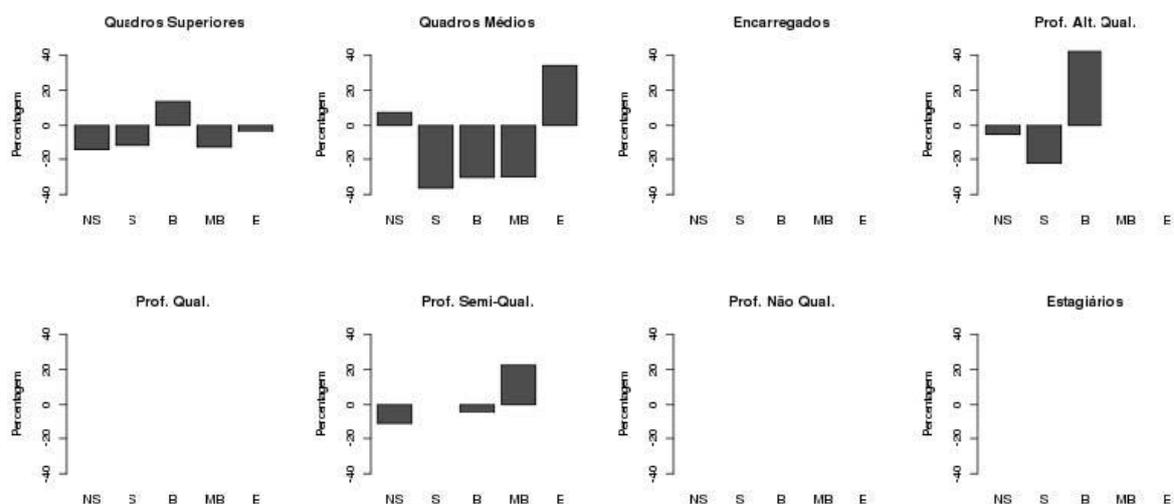
FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÊNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Os dados parecem indicar que os homens têm uma avaliação de desempenho maioritariamente classificada no “Não satisfaz”, “Satisfaz” e “Bom” e as mulheres têm uma avaliação que recai nas classificações “Satisfaz” e “Bom”, conforme gráficos abaixo.



O gráfico seguinte mostra-nos a disparidade no ganho entre homens e mulheres para cada categoria profissional e por nível da avaliação de desempenho. Assim, verifica-se que nos quadros superiores existe uma diferença no ganho em desfavor das mulheres em todos os níveis de avaliação, com exceção da classificação de “Bom”. A categoria dos “Quadros médios” é a que apresenta uma maior disparidade em todos os escalões da avaliação de desempenho, com exceção do nível “Elevado” em que as mulheres apresentam um ganho superior aos homens.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG



6. Conclusões

A análise da remuneração base e do ganho permite-nos perceber que as mulheres auferem, em média, menos que os homens.

Através dos Modelos estatísticos, nomeadamente através do Modelo Simples, podemos constatar que o sexo tem uma grande influência nas diferenças da remuneração base e do ganho, sendo a mesma estatisticamente significativa.

Porém, no Modelo Estendido, podemos constatar que essa diferença não é diretamente atribuível à variável sexo. Por outras palavras as diferenças presentes na remuneração base e no ganho em desfavor das mulheres são mormente explicadas pelas características da função.

Uma vez que a diferença devido ao sexo diminui na passagem do modelo simples ao modelo estendido, pode significar que as mulheres (com idênticas características pessoais) estão sub-representadas em lugares de topo.

Caso D

1. Pressupostos

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Mês e Ano: O Relatório de Disparidade Salarial foi efetuado em Novembro de 2014, tendo por base dados referenciados ao mês de Setembro do ano 2014.

PNT: 35 horas.

Departamento: Foi considerado um único departamento

Região: Foram registados trabalhadores e trabalhadoras da região de Lisboa.

2. Caracterização Geral

O Relatório de Disparidades Salariais considerou todos os Departamentos e Regiões registadas na plataforma, que constituem uma amostra de 51 trabalhadores/as, dos quais 31 correspondem a elementos do sexo feminino e 20 a elementos do sexo masculino.

Na Calculadora DSG, a diferença em relação à percentagem de homens é calculada com base na seguinte fórmula:

$$\text{Diferença em relação à \% de homens} = \frac{\text{Valor}_{\text{Mulheres}} - \text{Valor}_{\text{Homens}}}{\text{Valor}_{\text{Homens}}} \times 100\%.$$

Se este valor for negativo representa uma diferença em desfavor das mulheres

Analisando as **características pessoais** observamos uma grande proximidade no que respeita à média das idades de homens e mulheres (45,6 e 46,6, respetivamente).

No que se refere às **Habilitações** (variável conceptualizada em anos de formação) notamos que as mulheres, em média, possuem mais habilitações (15,0) do que os homens (13,9).

A **Antiguidade na Empresa**, em anos, revela-se ligeiramente mais elevada para as mulheres (21,6 anos) do que para os homens (20,5 anos), correspondendo a uma diferença de 5,3% em relação aos homens.

O número médio de **Pessoas a Cargo** é superior para as mulheres (em 10,3%) em comparação com os homens.

O **Potencial de Experiência** (valor em anos) de homens e mulheres revela valores muito próximos, não existindo grandes diferenças.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Características pessoais	Valores Médios (Desvio Padrão)		Diferença em relação à percentagem de Homens
	Homens	Mulheres	
Idade (em anos)	45.6 (6.9)	46.6 (7.2)	2.3%
Pessoas a cargo	1.4 (0.5)	1.6 (0.6)	10.3%
Habilitações (em anos de formação)	13.9 (2.3)	15.0 (1.9)	8.3%
Antiguidade na Empresa (em anos)	20.5 (7.0)	21.6 (7.8)	5.3%
Potencial de Experiência (em anos)	25.7 (8.0)	25.6 (7.8)	-0.5%

Seguidamente são apresentados os dados descritivos relativos ao **Nível de Competências Requerido** para o desempenho das funções.

Nível de Competências requerido	Nº registos		Distribuição por sexo		Diferença em relação à percentagem de Homens
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
1 - Mestria	4	2	20.0%	6.5%	-67.5%
2 - Qualificada	2	0	10.0%	0.0%	-
3 - Básica	10	25	50.0%	80.6%	61.2%
4 - Elementar	4	4	20.0%	12.9%	-35.5%
Total	20	31	100.0%	100.0%	

Estes dados indicam que a grande maioria de homens (50%) e de mulheres (80,6%) exercem funções que requerem um nível de competências “Básica”. Torna-se ainda pertinente realçar que, para o nível de “Mestria”, existe, proporcionalmente, um maior domínio dos homens em relação às mulheres (cerca 67,5%). O mesmo acontece para o nível de competência “Qualificada”, que apenas se encontra representada por elementos do sexo masculino. As funções com menores níveis de competências requeridos são ocupadas maioritariamente por mulheres, no caso do nível básico (80,6% mulheres e 50% de homens) e maioritariamente por homens, no caso do nível de competências requerido “Elementar” (20% homens e 12,9% mulheres).

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Na tabela seguinte são apresentados os dados relativos à **Categoria Profissional**, nomeadamente a distribuição dos/as trabalhadores/as por categoria, a respetiva distribuição por sexo e a diferença em relação à percentagem de homens.

Categoria Profissional	Nº registos		Distribuição por sexo		Diferença em relação à percentagem de Homens
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
1 - Quadros superiores	3	2	15.0%	6.5%	-56.7%
2 - Quadros médios	1	1	5.0%	3.2%	-36.0%
3 - Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	3	0	15.0%	0.0%	-
4 - Profissionais altamente qualificados	2	2	10.0%	6.5%	-35.0%
5 - Profissionais qualificados	6	20	30.0%	64.5%	115.0%
6 - Profissionais semi-qualificados (especializados)	5	6	25.0%	19.4%	-22.4%
7 - Profissionais não qualificados (indiferenciados)	0	0	0.0%	0.0%	-
8 - Estagiários, praticantes e aprendizes	0	0	0.0%	0.0%	-
Total	20	31	100.0%	100.0%	

Os dados demonstram, em primeiro lugar, que é na categoria de “profissionais qualificados” onde existem mais trabalhadores (30%) e trabalhadoras (64,5%).

Relativamente à categoria “Quadros superiores”, verifica-se que existe, em termos absolutos, apenas mais um homem que uma mulher, mas proporcionalmente ao total da amostra, esta situação significa uma sub-representação do sexo feminino de cerca de 57%. Pode-se fazer idêntica leitura para a categoria “Quadros médios” e categoria “Profissionais altamente qualificados”, que agrega igual número de homens e mulheres, e que contudo proporcionalmente à amostra, significa uma diferença de menos cerca 35% de mulheres em relação à percentagem de homens.

Estão apenas presentes elementos do sexo masculino na categoria profissional “Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa”.

A tabela seguinte descreve os dados relativos à **Responsabilidade ao Nível da Gestão**.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Responsabilidade ao nível da Gestão	Nº registos		Distribuição por sexo		Diferença em relação à percentagem de Homens
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
1 - Topo	0	1	0.0%	3.2%	-
2 - Médio	6	1	30.0%	3.2%	-89.3%
3 - Baixo	10	25	50.0%	80.6%	61.2%
4 - Mínimo	4	4	20.0%	12.9%	-35.5%
5 - Ausente	0	0	0.0%	0.0%	-
Total	20	31	100.0%	100.0%	

A globalidade dos trabalhadores e trabalhadoras exercem funções com qualquer tipo de responsabilidade ao nível da gestão, uma vez que não existe nenhum registo com responsabilidade “Ausente”. Porém, a maioria dos trabalhadores e trabalhadoras tem um nível de responsabilidade “baixo” na gestão (50% e 80,6% respetivamente).

O nível de responsabilidade máximo (“Topo”) é assegurado por uma mulher, mas já no que se refere ao nível de responsabilidade “Médio” verifica-se uma diferença de cerca de 89%, desfavorável ao sexo feminino.

Por fim, e relativamente à **Avaliação de Desempenho**, apresentam-se no quadro seguinte a distribuição dos/as trabalhadores/as por avaliação, a respetiva distribuição por sexo e a diferença em relação à percentagem de homens.

Avaliação de Desempenho	Nº registos		Distribuição por sexo		Diferença em relação à percentagem de Homens
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
1 - Não Satisfaz	0	0	0.0%	0.0%	-
2 - Satisfaz	3	0	15.0%	0.0%	-
3 - Bom	7	13	35.0%	41.9%	19.7%
4 - Muito Bom	7	12	35.0%	38.7%	10.6%
5 - Excelente	3	6	15.0%	19.4%	29.3%
Total	20	31	100.0%	100.0%	

Constata-se que na avaliação “Excelente”, atribuição mais elevada, é onde existe uma diferença mais significativa entre os homens e mulheres, registando-se uma diferença positiva de cerca de 29% das mulheres em relação aos homens.

Também nas avaliações de “Muito Bom” e “Bom”, a proporção de trabalhadoras que mereceram estas classificações foi superior à dos trabalhadores, correspondendo esse diferencial a 10,6% e 19,7%, respetivamente.

A avaliação mais baixa presente nesta amostra é “Satisfaz” e não foi atribuída a nenhum elemento do sexo feminino.

3. *Outliers*

Uma das funcionalidades da Calculadora consiste na identificação dos sujeitos cuja remuneração base e ganho são excessivamente superiores ou inferiores à maioria dos trabalhadores/as englobados/as na amostra.

No presente estudo foram identificados dois *outliers* cuja remuneração base é significativamente superior à média.

Relativamente ao ganho foram identificados sete *outliers*, cujo ganho é significativamente superior à média.

4. Estimação da Disparidade

A Calculadora de Disparidade Salarial em função do Género (DSG) analisa a disparidade salarial em duas dimensões: a remuneração base e o ganho. Esta análise é efetuada, como já referido, através de dois modelos de regressão linear múltipla: **o modelo simples e o modelo estendido**. O denominado “modelo simples” contempla as variáveis relativas às características pessoais. Fazem assim parte deste modelo as **Habilitações** (em anos de escolaridade), **Antiguidade na Empresa** e o **Potencial de Experiência**. O “modelo estendido”, para além das variáveis relativas às características pessoais, contempla ainda as características da função: o **Nível de Competências Requerido** e a **Responsabilidade ao Nível da Gestão**.

4.1. Remuneração Base

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

De seguida são apresentadas as diferenças na remuneração base (média, mais elevada e mais baixa), em termos absolutos e a respetiva diferença (em percentagem) em relação à remuneração base dos homens.

Remuneração base

Diferenças na remuneração de base	Valor		Diferença em relação à Remuneração Base dos Homens (em %)
	Homens	Mulheres	
Remuneração de Base mais elevada	2256.09€	2424.99€	7.5%
Remuneração de Base mais baixa	998.64€	1079.59€	8.1%
Remuneração de Base média	1536.14€	1418.27€	-7.7%

No que respeita à remuneração base mais elevada para homens e mulheres constatamos que a remuneração mais elevada auferida por uma mulher, comparativamente com a remuneração mais elevada dos homens, é superior em 7,5% (e que corresponde ao valor monetário de 168,90€). No mesmo sentido, também a remuneração base mais baixa das mulheres é superior à dos homens em 8,1%, (o que corresponde ao valor de mais 80,95€).

Contudo, analisando a remuneração base média verificamos que existe uma diferença de 7,7% desfavorável às mulheres (que corresponde a 117,87€).

Em síntese, a remuneração base mais elevada é de uma trabalhadora que aufer 7,5% mais que o homem mais bem remunerado. Também a mulher menos bem remunerada aufer mais que o homem menos bem remunerado (mais 8,1%).

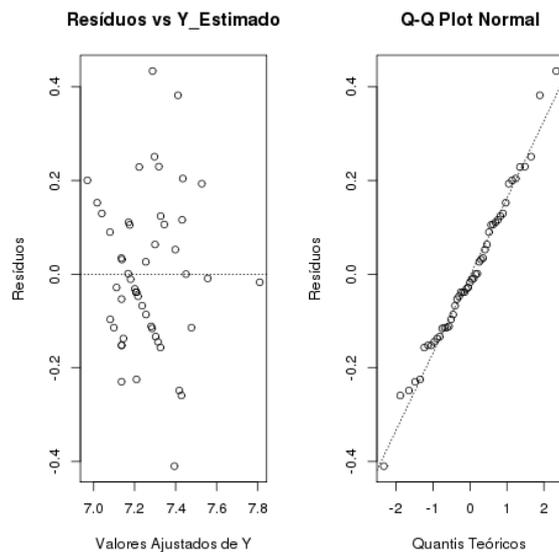
No entanto, em termos de remuneração média existe uma discrepância entre homens e mulheres de menos 7,7%, em desfavor das mulheres, e que corresponde, em valores monetários, a 117,87€.

A tabela seguinte apresenta os motivos explicativos da diferença, calculados pelo modelo simples, no que concerne à remuneração base.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Motivos explicativos da diferença	Valor	Em % da Remuneração Base dos Homens
Características pessoais	54.70€	3.6%
Diferenças explicadas pelo sexo	-172.60€	-11.2%
Totais	-117.87€	-7.7%

De acordo com este modelo, dos 117,87 € que constituem o valor da disparidade entre homens e mulheres na remuneração base, as características pessoais explicam uma diferença em favor das mulheres no valor de 54,70€. O sexo explica uma diferença de 172,60€ em desfavor das mulheres, que corresponde a 11,2% da remuneração base dos homens. De referir que esta diferença é estatisticamente significativa ($p=0,028$), situação que se altera quando assumida a tolerância de 5% para a disparidade ($p=0,097$) embora o modelo apresente uma qualidade de ajustamento (R^2 ajustado) de apenas 42,5%, conforme se pode verificar no gráfico de resíduos, o que poderá sugerir a necessidade de mais variáveis no modelo de forma a aumentar o seu poder explicativo.

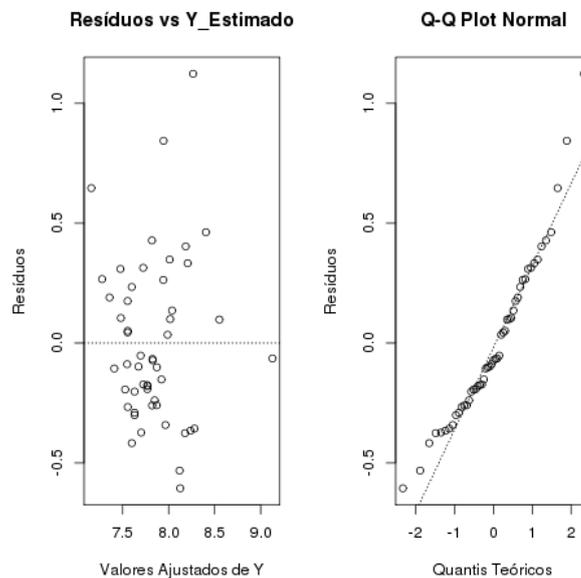


A tabela seguinte apresenta os motivos explicativos da diferença, calculados pelo modelo estendido, no que concerne à remuneração base.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Motivos explicativos da diferença	Valor	Em % da Remuneração Base dos Homens
Características pessoais e de função	-28.60€	-1.9%
Diferenças explicadas pelo sexo	-89.20€	-5.8%
Totais	-117.87€	-7.7%

De acordo com este modelo, que acrescenta às variáveis explicativas as características da função (nível de competências e responsabilidade ao nível da gestão dos trabalhadores e trabalhadoras), percebemos que as características da função vêm penalizar a remuneração base das mulheres em perto de 2%, sendo as diferenças salariais atribuíveis ao sexo as que contribuem mais significativamente para a disparidade existente. Neste modelo, as diferenças atribuídas ao sexo já não são estatisticamente significativas uma vez que o p passa a ter o valor de 0,178 e a qualidade do ajustamento do modelo encontra-se nos 68,5%.



Em síntese, e no que respeita à remuneração base média, podemos concluir que existe uma desigualdade salarial em desfavor das mulheres de 7,7% (correspondente a 117,87€). É possível quantificar as diferenças salariais explicadas pelo sexo em desfavor das mulheres no valor de 172,60€ no modelo simples (11,3% em relação à Remuneração Base dos homens) e de 89,20€ no modelo estendido (correspondendo a uma percentagem de 5,8% da Remuneração Base dos homens).

4.2. Ganho

De seguida são apresentadas as diferenças no ganho (médio, mais elevado e mais baixo), em termos absolutos e a respetiva diferença (em percentagem) em relação ao ganho dos homens.

Ganho

Diferenças no ganho	Valor		Diferença em relação ao ganho dos homens (em %)
	Homens	Mulheres	
Ganho mais elevado	7095.93€	11956.36€	68.5%
Ganho mais baixo	1315.76€	1523.66€	15.8%
Ganho médio	3180.46€	2765.12€	-13.1%

A análise geral dos dados relativos ao ganho revela uma maior disparidade entre homens e mulheres, relativamente aos resultados obtidos para a remuneração base. O valor do ganho mais elevado, ao nível das trabalhadoras, é 68,5% superior ao valor do ganho mais elevado dos trabalhadores. Por sua vez, e relativamente ao valor mais baixo do ganho, o valor auferido pelas mulheres é, aproximadamente, 16% superior ao valor mais baixo auferido pelos homens.

Em resumo, o ganho mais elevado das mulheres traduz-se em mais do dobro (68,5%) do ganho mais elevado dos homens. A trabalhadora cujo ganho é mais baixo auferi 15,8% mais do que o homem com o ganho mais baixo.

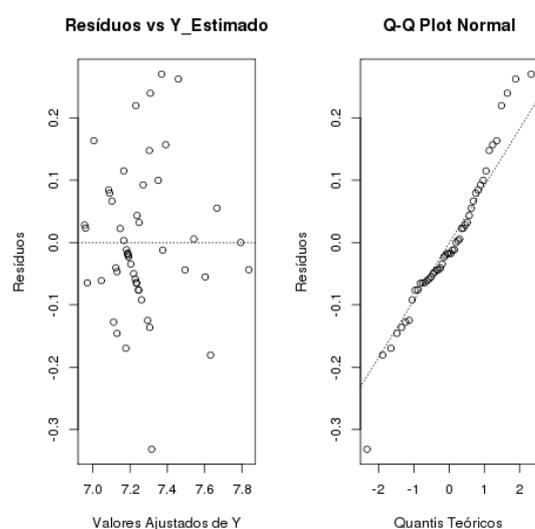
Contudo, em termos médios verifica-se uma **disparidade de 415,34€ desfavorável às mulheres. Podemos assim concluir que o Ganho médio das mulheres é 13,1% inferior ao Ganho médio dos homens.**

As variáveis explicativas dessas diferenças no ganho, calculadas através do modelo simples, são apresentadas na tabela seguinte.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Motivos explicativos da diferença	Valor	Em % do ganho dos Homens
Características pessoais	268.60€	8.5%
Diferenças explicadas pelo sexo	-684.00€	-21.5%
Totais	-415.35€	-13.1%

Estimados através do modelo simples, constatamos que as características pessoais explicam a diferença de mais 8,5% no ganho das trabalhadoras, a favor destas, relativamente aos trabalhadores, a que corresponde um valor monetário de 268,60€. Pelo contrário, o sexo explica 21,5% da disparidade em desfavor das mulheres, o que corresponde a menos 684€ no ganho das mulheres em relação ao ganho dos homens. De salientar que, à semelhança da remuneração base, o modelo simples apresenta resultados para a variável sexo estatisticamente significativos ($p= 0,032$), com um R^2 ajustado de 43,6%.

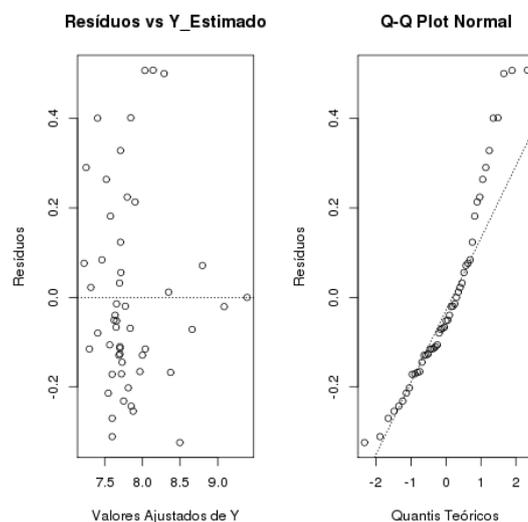


Os motivos explicativos das diferenças observadas no ganho, calculadas através do modelo estendido, são apresentadas na seguinte tabela.

Motivos explicativos da diferença	Valor	Em % do ganho dos Homens
Características pessoais e de função	-66.40€	-2.1%
Diferenças explicadas pelo sexo	-348.90€	-11.0%
Totais	-415.35€	-13.1%

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Quando adicionamos as características da função constatamos que a disparidade existente entre o ganho dos homens e mulheres se deve, por um lado, aos anos de escolaridade, à antiguidade, ao potencial de experiência (i.e., características pessoais), mas também se explica pelo nível de competências requerido e responsabilidade ao nível da gestão (i.e, características de função). Ou seja, apesar de se manterem significativas as diferenças existentes no ganho de homens e mulheres que podem ser atribuíveis ao sexo, verifica-se que estas se diluem ao incluir na análise as características da função. Neste modelo as diferenças devidas ao sexo não são estatisticamente significativas ($p=0,159$) com um R^2 ajustado de 76,8%.



Em conclusão observamos uma disparidade, no que respeita ao ganho médio, em 13,1% (correspondente a 415,35€) em desfavor das mulheres. Essa disparidade é explicada pelas características pessoais e de função em 2,1% (66,4€) e pelo sexo em 11% (348,9€).

5. Análise das diferenças na remuneração base e no ganho pelas variáveis do modelo

A presente secção do Relatório analisa as diferenças na remuneração base e no ganho consoante as variáveis utilizadas pela Calculadora. Assim, são analisadas as diferenças consoante a **Idade, Habilitações, Antiguidade, Potencial de Experiência, Categoria Profissional, Nível de Competências Requerido, Nível de Responsabilidade na Gestão e Avaliação de Desempenho.**

Destacamos que as análises que se seguem têm somente em conta a variável analisada e a remuneração base/ganho, não efetuando o cruzamento da variável em análise com as restantes variáveis existentes.

5.1. Idade

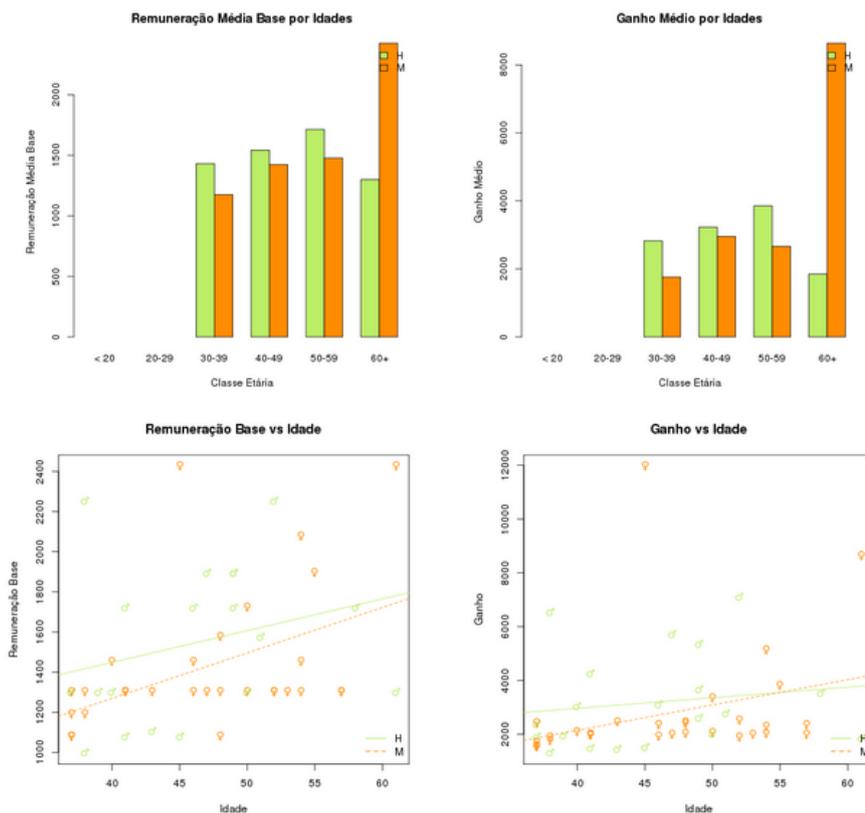
Efetuando uma análise dos dados pela idade dos/as trabalhadores/as observamos que, quer para a remuneração base quer para o ganho, se verifica uma desigualdade salarial desfavorável às mulheres em todos os escalões etários, até aos 60 anos de idade.

Esta desigualdade é mais evidente na faixa etária dos 30 aos 39 anos, onde existe uma diferença salarial desfavorável às mulheres de 17,9% e 37,7% para a remuneração base e para o ganho, respetivamente. Esta tendência torna-se mais ténue para os trabalhadores e trabalhadoras com idades compreendidas entre os 40 e os 49 anos, em que a desvantagem salarial das mulheres é de 7,7%, na remuneração base e 8,3%, no ganho.

A desigualdade na remuneração base e ganho é igualmente notória no grupo de trabalhadores e trabalhadoras com idades entre os 50 anos e 59 anos, sendo as mulheres a auferirem menos de remuneração base (13,8%) e ganho (30,9%).

Esta tendência, só se inverte na faixa etária de 60 ou mais anos de idade, que contempla apenas um trabalhador e uma trabalhadora, sendo a última a auferir significativamente mais, quer no que diz respeito à remuneração base, quer ao ganho.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG



Os gráficos de regressão, que analisam a remuneração e o ganho em função da idade, permitem-nos entender de forma mais clara que vencimento e ganho dos homens e mulheres tendem a aproximar-se com a idade.

Também é possível referir uma tendência mais notória de progressão no ganho com a idade nas mulheres do que nos homens.

5.2. Habilitações

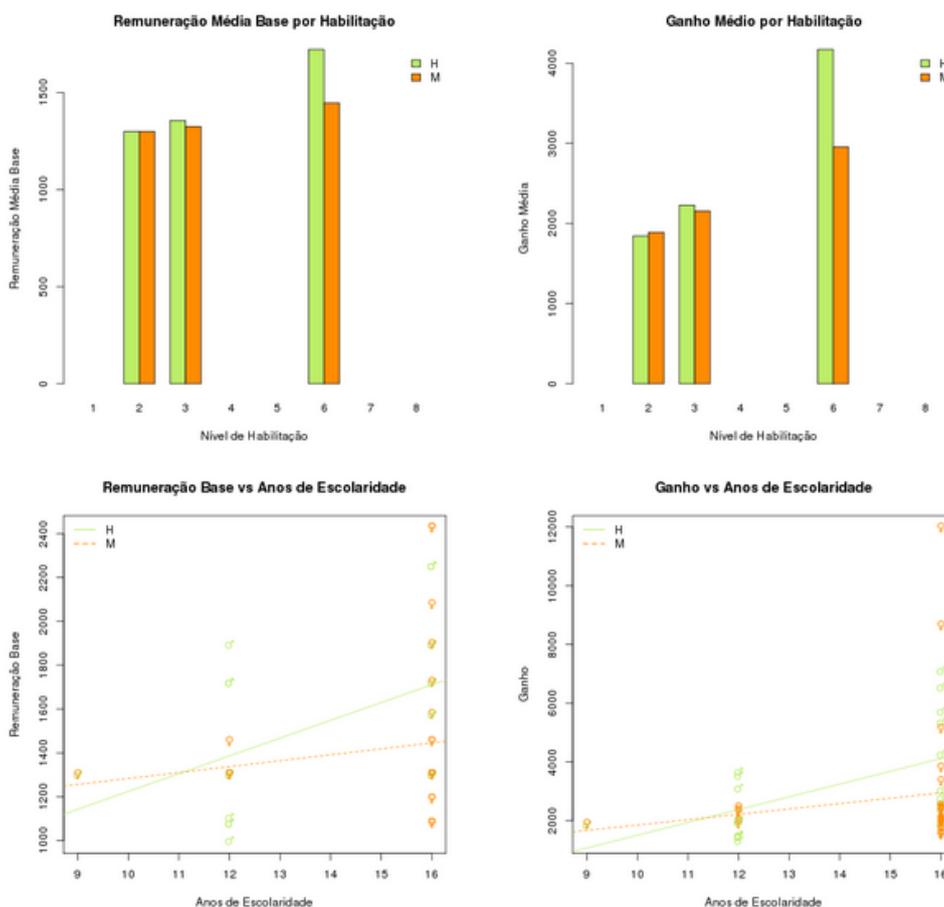
Analisando as habilitações verificamos a existência de paridade na remuneração base de homens e mulheres com habilitações nível 2 (“3º ciclo do ensino básico”). Neste nível de habilitação e no que se refere ao ganho, verifica-se uma diferença favorável às mulheres em 2,2%.

As disparidades entre a remuneração base e ganho auferido por homens e mulheres, no grupo de trabalhadores e trabalhadoras com “ensino secundário vocacionado para o prosseguimento

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

de estudos de nível superior”, não sendo significativas, ocorrem em desfavor das mulheres, atingido as diferenças 2,2% e 3,2%, no caso da remuneração base e ganho, respetivamente.

As diferenças mais notórias ocorrem entre os trabalhadores e as trabalhadoras com “licenciatura”, fazendo-se sentir na remuneração base, em que as mulheres auferem menos 16% do que os homens com este nível de habilitação e no ganho médio, cujo diferencial atinge cerca de 29%, em desfavor das mulheres.



Os gráficos da regressão permitem verificar que até aos onze anos de escolaridade, a que corresponde o nível de habilitações de 3º ciclo do ensino básico, as mulheres auferem uma remuneração e um ganho superior aos homens. Contudo, a partir desse nível, a tendência é para uma divergência crescente em favor dos homens.

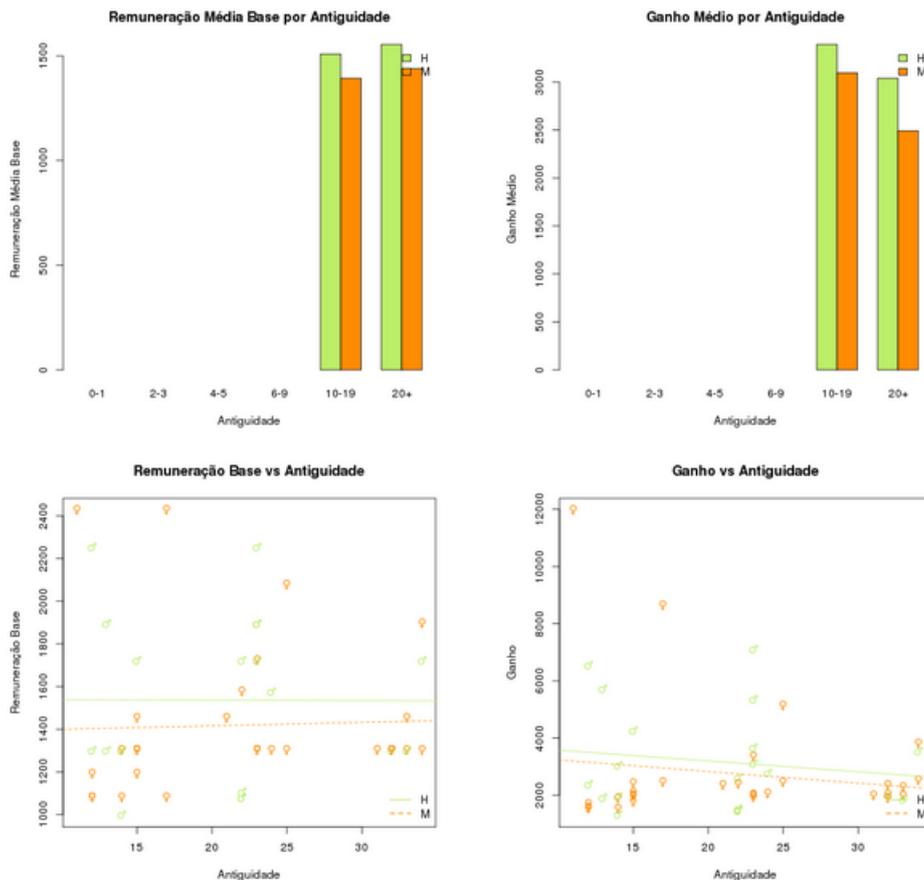
Também é possível referir uma tendência mais notória de progressão na remuneração base e no ganho com as habilitações nos homens do que nas mulheres.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

5.3. Antiguidade

Os dados referentes à antiguidade, indicam que as diferenças entre as remunerações base dos trabalhadores e trabalhadoras que estão na empresa entre 10 e 19 anos são similares às que ocorrem no grupo de trabalhadores e trabalhadoras que estão na empresa há mais de 20 anos (7,7% e 7,4% em desfavor das mulheres, respetivamente).

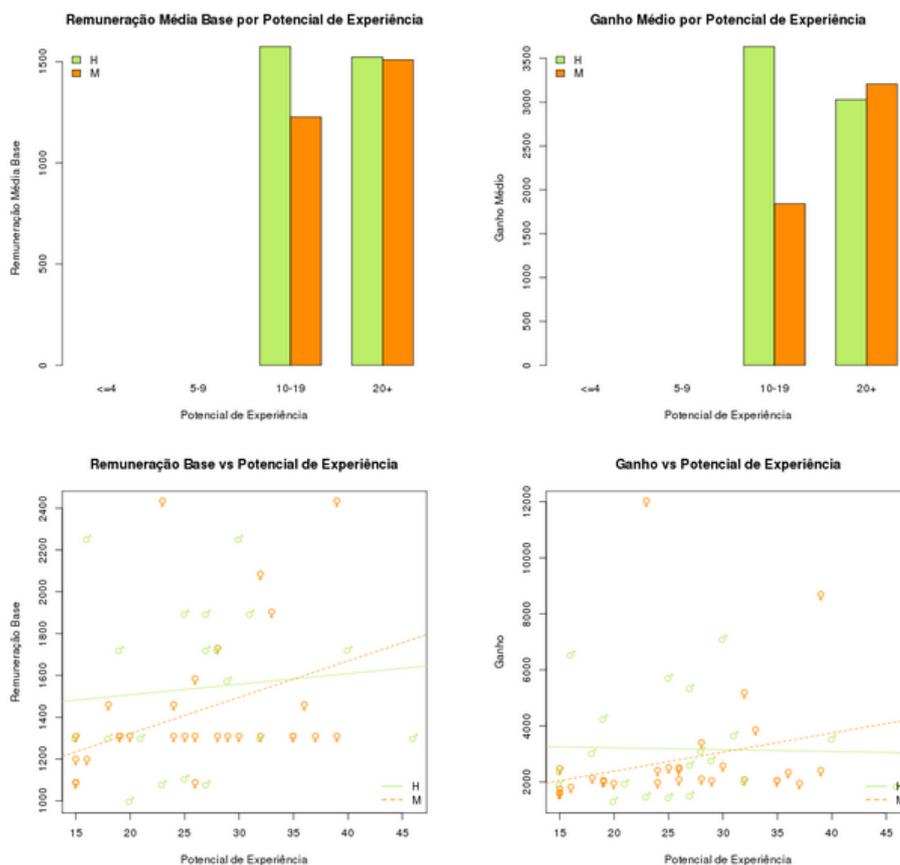
No que se refere ao ganho, esta desigualdade é mais acentuada para as mulheres que integram a empresa há 20 anos ou mais, do que para as trabalhadoras com entre 10 e 19 anos de antiguidade. A disparidade entre o ganho das mulheres e homens passa de 7,7%, em desfavor das mulheres (antiguidade entre os 10 e os 19 anos), para 18% (antiguidade de 20 anos ou mais).



5.4. Potencial de experiência

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÊNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

A análise da remuneração base e do ganho em função do potencial de experiência indica-nos que até aos 19 anos de potencial de experiência as mulheres auferem uma remuneração base e ganho inferiores aos homens. Quando o potencial de experiência é superior a 20 anos, esta desigualdade é dissipada, no que se refere à remuneração base (diferencial de 0,9%, desfavorável às mulheres), e invertida, no que se refere ao ganho (diferencial de 5,8%, favorável às mulheres).



Através dos gráficos de regressão podemos constatar que, quer a remuneração base quer o ganho, aumentam de forma superior para as mulheres quando avançam na sua experiência.

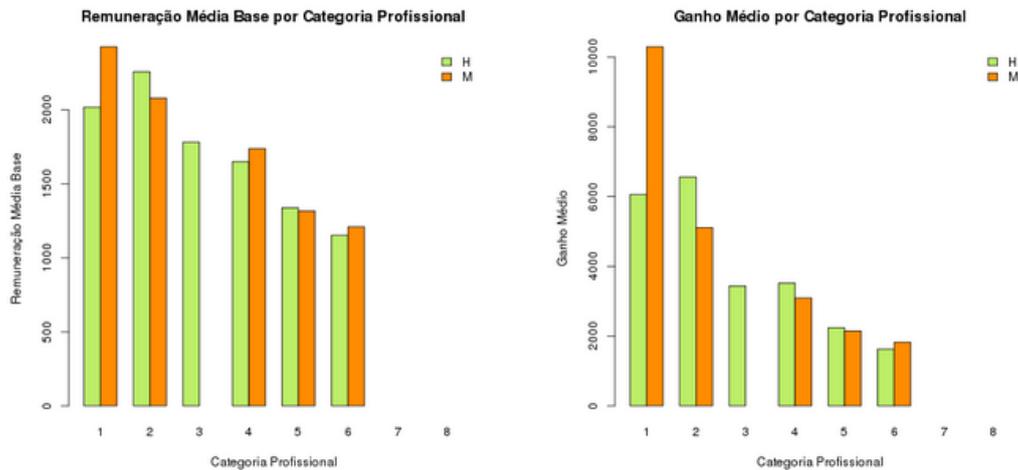
5.5. Categoria Profissional

Efetuada uma análise por categoria profissional constata-se que no nível mais elevado (“Quadros superiores”) e no nível inferior presente nesta amostra (“Profissionais semiqualiificados”) existe uma diferença salarial favorável às mulheres na remuneração base e mais acentuadamente, no ganho. Contudo, é ao nível dos “Quadros superiores” que essa

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

diferença é mais evidente, podendo ser explicada pela presença de *outliers* do sexo feminino nesta categoria.

Na categoria “Profissionais altamente qualificados” existe um diferencial positivo para as mulheres na remuneração base, mas que se inverte ao analisarmos o ganho. No que se refere ao ganho, nas categorias de “Quadros médios” e “Profissionais qualificados” as mulheres estão igualmente em desvantagem em relação aos homens.

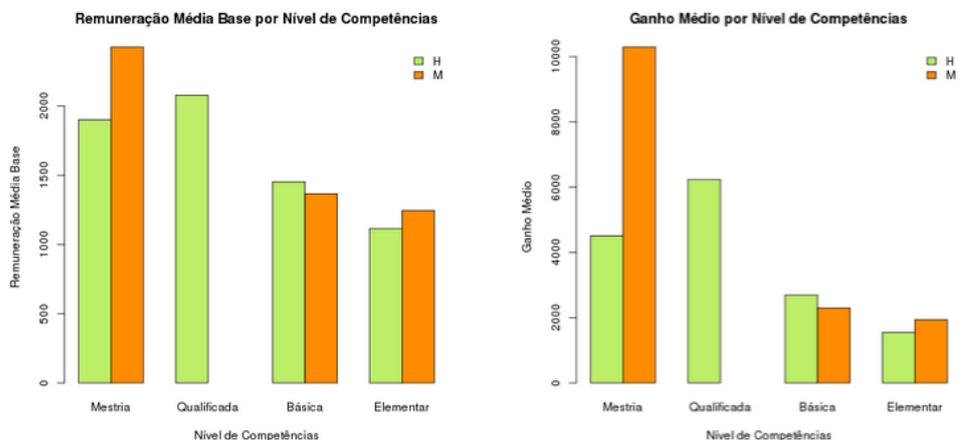


5.6. Nível de Competências Requerido

No que se refere à análise da remuneração base e do ganho consoante o nível de competências requerido, verificamos que para o nível de “Mestria” as mulheres auferem mais cerca de 30% do que os homens. O mesmo se passa no nível de competência requerido “Elementar”, em que a remuneração base e o ganho são superiores para as mulheres.

O nível de competência requerido “Básica” é o que enquadra a generalidade dos trabalhadores e das trabalhadoras, registando-se uma disparidade desfavorável às mulheres de 5,9% na remuneração base e perto de 15% no ganho.

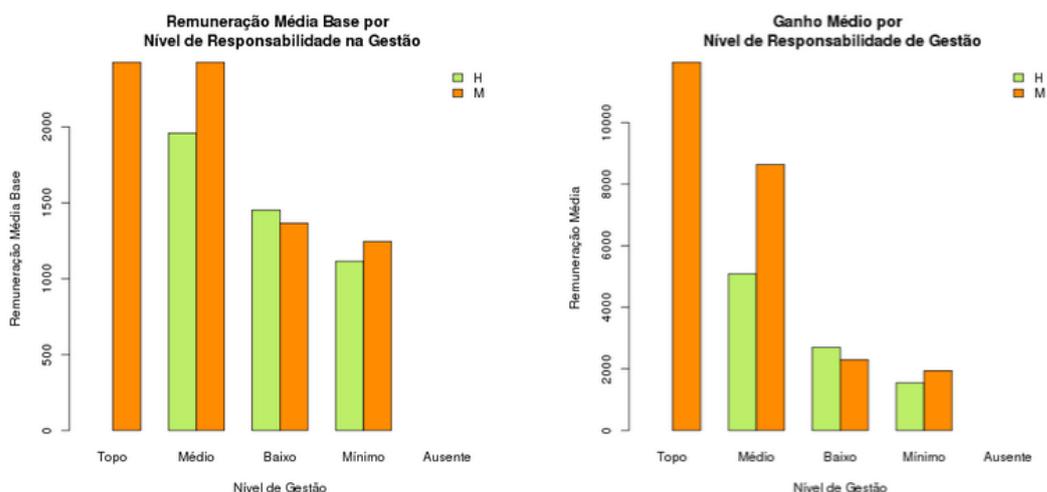
FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG



5.7. Grau de Responsabilidade ao nível da Gestão

Nesta variável, a remuneração base e o ganho, é inferior para as mulheres no grau de responsabilidade de gestão “Baixo”.

O grau de responsabilidade “Topo” é assumido exclusivamente por uma mulher. Para o grau de responsabilidade de gestão “Mínimo” e “Médio”, as diferenças na remuneração base e ganho são favoráveis às mulheres.

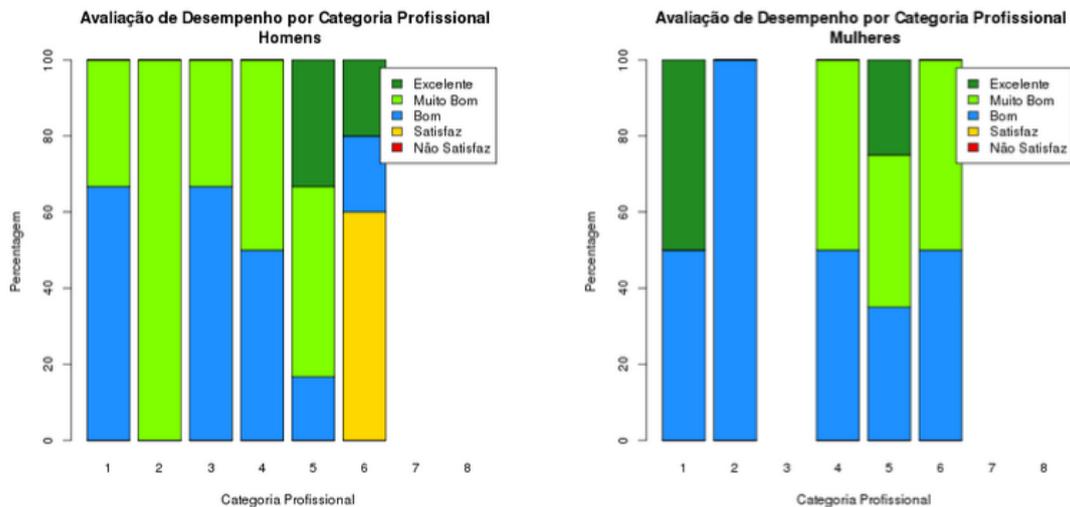


FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÊNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

5.8. Avaliação de Desempenho

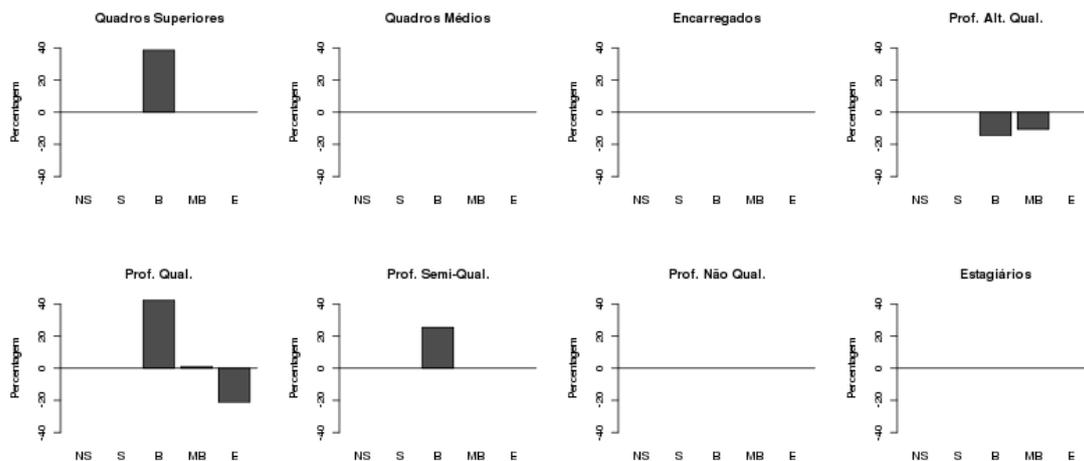
Os dados parecem indicar que os homens têm uma avaliação de desempenho maioritariamente classificada como “Muito Bom” e as mulheres têm uma avaliação que recai na classificação “Bom”, conforme gráficos abaixo.

É esta a situação na categoria “Quadros médios”, onde o trabalhador homem obteve a avaliação de “Muito Bom” e a trabalhadora mulher a avaliação de “Bom”. Por outro lado, na categoria “Quadros superiores” só um trabalhador, uma mulher, obteve avaliação de “Excelente”. Na categoria “Profissionais qualificados”, foram mais os trabalhadores do que as trabalhadoras a conseguir uma avaliação de “Excelente” ou “Muito Bom”.



Na categoria de “Quadros superiores” com uma avaliação de “Bom”, verifica-se que as mulheres têm um ganho superior aos homens de 38,6%. Já na categoria de “Profissionais qualificados”, os homens com avaliação de “Excelente” auferem um ganho superior às mulheres com a mesma avaliação, apresentando uma disparidade de 21,1%.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG



6. Conclusões

A análise da remuneração base média bem como do ganho permite-nos perceber que as mulheres auferem, em média, menos que os homens constituintes da amostra.

Através dos modelos estatísticos podemos constatar que essa diferença se atribui maioritariamente ao sexo. Sobretudo no modelo simples, onde as diferenças justificadas pelo sexo são estatisticamente significativas. As características pessoais e de função também contribuem para a diferença encontrada na remuneração base e no ganho, no entanto, quando consideramos estas últimas, os resultados associados ao sexo deixam de ser estatisticamente significativos.

Parte V - Conclusões

As duas ferramentas apresentadas neste manual permitem às empresas/entidades empregadoras, por um lado, avaliar os processos de gestão de recursos humanos, identificando práticas potencialmente geradoras de disparidades salariais e, por outro lado, quantificar as diferenças médias na remuneração base e no ganho entre homens e mulheres, avaliando a influência da variável sexo, a par de outras variáveis (características pessoais e de função).

Construídas num pressuposto de universalidade ao nível da sua aplicação, estas ferramentas são de acesso gratuito (na página web da CITE) e de fácil utilização, para além de disporem de um conjunto de manuais de apoio e de interpretação de resultados, facilitando a compreensão dos *outputs* gerados e podendo ser utilizadas por empresas e outras entidades empregadoras de qualquer dimensão ou setor de atividade.

O Questionário de Autorreflexão permite às empresas e outras entidades empregadoras uma avaliação do seu desempenho no que respeita à existência e/ou formalização de práticas de gestão de recursos humanos relacionadas com a atribuição de remunerações e outros benefícios a trabalhadores e trabalhadoras de forma igualitária, sensibilizando para a eventual introdução de ações de melhoria.

No que respeita à ferramenta de cálculo da disparidade salarial - Calculadora DSG, as empresas e outras entidades empregadoras têm acesso a um conjunto de informação, de natureza descritiva, sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres, percorrendo várias dimensões de análise. Na parte que respeita aos motivos explicativos das diferenças salariais, recomenda-se uma análise atenta das condições de aplicação dos modelos de regressão, na medida em que estas podem influenciar a interpretação de resultados, quer pelo grau de significância dos resultados, quer pelo nível de qualidade dos modelos. Contudo, mesmo que não se verifique um ajustamento perfeito dos modelos e que os resultados obtidos não sejam estatisticamente significativos com vista à justificação das diferenças salariais entre homens e mulheres, a restante informação reveste-se de enorme importância para a identificação de eventuais situações discriminatórias.

Embora concorram para o mesmo objetivo de diminuir as disparidades salariais entre homens e mulheres, as duas ferramentas não se sobrepõem, pelo contrário, devem ser apropriadas e

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

utilizadas complementarmente. Aliás, uma empresa/entidade empregadora que obtenha um bom desempenho no Exercício de Autorreflexão, pode encontrar diferenças salariais em função do sexo na Calculadora DSG, podendo também verificar-se o contrário.

Recomenda-se ainda a utilização da Calculadora DSG pelo menos, uma vez por ano, ou sempre que se verificarem alterações significativas no Mapa de Pessoal, ao nível das funções e retribuições de trabalhadores e trabalhadoras, que justifique uma reanálise.

Tratando-se de ferramentas de diagnóstico, encontram-se, desta forma, criadas as condições para que as empresas possam definir as suas estratégias de correção de eventuais diferenças salariais, contribuindo para os objetivos definidos na União Europeia e em Portugal, em particular, no combate às desigualdades estruturais resultantes da diferente participação de homens e mulheres no mercado de trabalho.

Glossário

Discriminação: a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação.

Discriminação direta: sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável (Código de Trabalho, alínea a) do nº 1 do Artigo 23º).

Discriminação indireta: sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários (Código de Trabalho, alínea b) do nº 1 do Artigo 23º).

Retribuição variável: quando não seja aplicável o respetivo critério, considera-se a média dos montantes das prestações correspondentes aos últimos 12 meses, ou ao tempo de execução de contrato que tenha durado menos tempo.

Trabalho igual: aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade (Código de Trabalho, alínea c) do nº 1 do Artigo 23º).

Trabalho de valor igual: aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado (Código de Trabalho, alínea d) do nº 1 do Artigo 23º).

Trabalho Suplementar: Horas efetuadas para além da duração normal de trabalho. As horas extraordinárias são contadas em função das horas efetivamente trabalhadas e não em função das somas por elas pagas. Exclui o tempo de trabalho para além do período normal prestado por trabalhadores/as com isenção de horário em dia normal de trabalho e o trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os/as trabalhadores/as (INE).

Bibliografia

Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, 8 (4), 436-455.

Bureau Internacional do Trabalho (2011). *A Promoção da igualdade. Avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género: Guia prático*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho.

Cain, G. G. (1986). The economic analysis of labor market discrimination: A survey. In O. Ashenfelter and R. Layard (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (Vol. 1, pp. 693-785). Amsterdam: North-Holland.

Centre for Educational Research and Innovation, Organisation for Economic Co-Operation and Development (OCDE) (1998). *Human Capital Investment: An international comparison*. Acedido através de <http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/free/9698021E.PDF>

Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. Disponível na Internet: <URL:
http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis&ficha=1&pagina=1

Constituição da República Portuguesa, Decreto de 10 de Abril de 1976. Disponível na Internet:
<URL:
http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=4&tabela=leis&so_miolo=&

European Commission (2010). *Gender equality in the EU in 2009* (Special Eurobarometer 326 / Wave 72.2 – TNS Opinion & Social. Acedido através de http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_326_sum_en.pdf

European Commission, Council of the European Union (2010b). The gender pay gap in the Member States of the European Union: Quantitative and Qualitative indicators. Acedido através de <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2016516%202010%20ADD%20>

European Union, European Commission (2014). *Tackling the gender pay gap in the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Hair, J. F., Black, W. C., Tatham, R. L., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis* (5th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Harris, R. J. (2013). *A primer of multivariate statistics* (3rd ed.). New York: Psychology Press.

Jann, B. (2008). The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, 8, 453-479.

Lucas, R. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, 22, 3–42.

Lucas, R. E. (1990). Why doesn't capital flow from rich to poor countries. *American Economic Review: Papers and Proceedings*, 80, 92–96.

Oaxaca, R. (1973). Male–female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14, 693–709.

Office of the High Commissioner for Human Rights, United Nations (2002). Fact Sheet No. 22, Discrimination against women: The convention and the committee . Acedido através de <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet22en.pdf>

ONU (2014). Concepts and definitions. Acedido através de <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

Ospino, C. G., Vasquez, P. R., & Narvaez, N. B. (2010). Oaxaca-Blinder wage decomposition: Methods, critiques and applications. A literature review. *Revista de Economía del Caribe*, 5, 237-274.

Schultz, T. W. (1961). Education and economic growth. In N. B. Henry (Ed.), *Social Forces Influencing American Education*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Tukey, J. W. (1977). *Exploratory Data Analysis*. Reading, MA : Addison-Wesley Publishing.

Weichselbaumer, D. & Winter-Ebmer, R. (2005). A meta-analysis of the international gender wage gap. *Journal of Economic Surveys*, 19, 479–511.

Weisskoff, F. B. (1972). Women's place' in the labor market. *American Economic Review*, 62, 161-166.

FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG

Zellner, H. (1972). Discrimination against women, occupational segregation and the relative wage. *American Economic Review*, 62, 157-160.