



Manual de Interpretação de Resultados

Calculadora Disparidade Salarial de Género

Índice

Caracterização Geral	3
Síntese dos Resultados	4
Motivos da Disparidade	8
Modelo Simples	8
Modelo Estendido	12
Análise das diferenças na Remuneração Base e no Ganho	15
Diferenças na Remuneração Base e no Ganho para as variáveis Idade, Habilitações, Antiguidade e Potencial de Experiência.	15
Diferenças na Remuneração Base e no Ganho em função do Sexo, da Categoria Profissional, Nível de Competências Requerido e Nível de Responsabilidade na Gestão	17
Estatísticas descritivas e Diferenças na Remuneração Base e no Ganho referentes à Avaliação de Desempenho	21
Figura 1 - Aviso relativo à existência de outliers numa amostra	4
Figura 2 - Valores Médios, Desvios-Padrão e Diferença em relação à média dos homens relativos às Características Pessoais (Idade, Pessoas a Cargo, Habilitações, Antiguidade e Potencial de Experiência)	5
Figura 3 - Valores absolutos, valores relativos e diferença em relação à média dos homens correspondentes ao Nível de Competências Requerido.	6
Figura 4 - Valores absolutos, valores relativos e diferença em relação à média dos homens correspondentes à Categoria Profissional.	6
Figura 5 - Valores absolutos, valores relativos e diferença em relação à média dos homens correspondentes à Responsabilidade ao nível da Gestão	7
Figura 6 - Valores absolutos, valores relativos e diferença em relação à média dos homens correspondentes à Avaliação de Desempenho	7
Figura 7 - Diferenças na Remuneração Base e motivos explicativos dessas diferenças segundo o Modelo Simples	9
Figura 8 - Violações aos pressupostos do modelo de regressão	10
Figura 9 - Modelo Simples - Análise de resíduos, para a Remuneração Base Média	10
Figura 10 - Diferenças no Ganho e motivos explicativos dessas diferenças segundo o Modelo Simples	11
Figura 11 - Retas de regressão do Modelo Simples para a Remuneração Base e Ganho	12
Figura 12 - Diferenças na Remuneração Base calculadas através do Modelo Estendido	13
Figura 13 - Análise da Remuneração Base e do Ganho consoante a idade dos trabalhadores e trabalhadoras	16
Figura 14 - Representação gráfica do output "Idade"	16
Figura 15 - Diferenças na Remuneração Base e no Ganho, número de trabalhadores e trabalhadoras e percentagem de mulheres por Categoria Profissional	17
Figura 16 - Representação gráfica do output "Categoria Profissional"	18
Figura 17 - Distribuição da Avaliação de Desempenho por Categoria Profissional e por Sexo	19
Figura 18 - Análise da disparidade no Ganho por Categoria Profissional	20

Caracterização Geral

A Calculadora DSG efetua o cálculo da disparidade salarial entre homens e mulheres para duas dimensões remuneratórias, a Remuneração Base e o Ganho¹.

O Relatório de Disparidade agrupa os resultados em três componentes principais: o primeiro *output* apresenta a caracterização geral da base de dados, seguindo-se o cálculo da disparidade e os motivos explicativos segundo os modelos de regressão. Por último, são apresentados os resultados por cada uma das variáveis consideradas.²

A primeira informação transmitida no Relatório de Disparidade, e visível em todos os *outputs* da plataforma, consiste num *banner* síntese da caracterização da base de dados utilizada para o cálculo da disparidade salarial.



9 / 2014



35h



--



Todas



2014-11-17
15:42:09



56 ♀ | 62 ♂

Em que:



Indica o mês e o ano de referência a que os dados dizem respeito



Indica o Período Normal de Trabalho



Indica o(s) Departamento(s) selecionado(s)



Indica a Região selecionada



Indica a data de emissão do relatório



Indica a constituição da amostra considerada no exercício, por sexo

1 A Remuneração Base corresponde ao montante ilíquido pago ao trabalhador ou trabalhadora, de caráter regular mensal, referente ao mês de referência e correspondente às horas normais de trabalho. Por sua vez o Ganho inclui as restantes formas de remuneração, nomeadamente a remuneração devida por trabalho suplementar, prémios e subsídios regulares ou irregulares.

2 A plataforma gere automaticamente os resultados da sua empresa. A não apresentação desses resultados poderá dever-se ao reduzido número de trabalhadores/as inseridos.

A plataforma apresenta, caso existam, os trabalhadores e/ou trabalhadoras cuja Remuneração Base e o Ganho são excessivamente superiores ou inferiores à maioria das observações, designados por *Outliers*.

⚠ 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 1- Aviso relativo à existência de outliers numa amostra

Através do acesso aos sujeitos identificados é possível efetuar a sua eliminação e, se pretendido, requerer novo Relatório.

Nota: Os sujeitos identificados como *outliers* podem resultar de erros na inserção dos dados. De forma a corrigir eventuais falhas ocorridas na introdução dos dados é aconselhável proceder à verificação destes dados antes da sua eliminação.

Síntese dos Resultados

De forma a facilitar a interpretação dos resultados apresentados ao longo do Relatório de Disparidade, o cálculo da diferença em relação à percentagem de homens é efetuado através da diferença entre os valores de mulheres e homens em relação aos valores obtidos para os homens.

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

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

Na **Figura 2** são apresentados os dados descritivos (valores médios e desvio-padrão) relativos às características pessoais dos trabalhadores e das trabalhadoras - **Idade, Número de Pessoas a Cargo, Habilitações, Antiguidade, Potencial de Experiência**, bem como a diferença entre homens e mulheres para essas características (diferença em relação à média dos homens, em percentagem)³.

Na primeira coluna são apresentadas as características pessoais e na coluna seguinte (*valores médios e desvio-padrão*) são discriminados, por sexo, os valores médios e desvios-padrão⁴.

³ Os valores apresentados nas Tabelas são valores arredondados

⁴ A média indica os valores intermédios para cada variável. O desvio-padrão consiste numa medida de dispersão, indicadora de quão dispersos estão os valores relativamente à média.

A coluna *Diferença em relação à média dos homens* indica, em percentagem, a diferença média entre homens e mulheres, tendo como comparação os homens. Valores elevados indicam uma maior diferença e o sinal indica em que sentido essa diferença é favorável ou desfavorável às mulheres. No exemplo apresentado, é possível constatar que as mulheres apresentam uma maior média de idade comparativamente à média dos homens (2,1%) e uma maior antiguidade na empresa (cerca de 24,4% superior à antiguidade média dos homens).

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 2 - Valores Médios, Desvios-Padrão e Diferença em relação à média dos homens relativos às Características Pessoais (Idade, Pessoas a Cargo, Habilitações, Antiguidade e Potencial de Experiência)

Nas tabelas seguintes (Figuras 3, 4, 5 e 6) são apresentados, respetivamente, os dados descritivos e a análise da diferença entre homens e mulheres respeitantes ao Nível de Competências Requerido, Categoria Profissional, Responsabilidade ao nível da Gestão e Avaliação de Desempenho.

Estas tabelas partilham a mesma formatação, pelo que a análise do seu conteúdo é apresentada de forma transversal. A primeira coluna possibilita a consulta das dimensões existentes para cada uma das variáveis bem como dos valores totais. A segunda coluna (*número de registos*) revela o número de trabalhadores e de trabalhadoras correspondentes a cada dimensão das quatro variáveis acima referidas.

A terceira coluna (*Distribuição por sexo*) indica o valor percentual correspondente ao número de registos para os trabalhadores e as trabalhadoras em cada dimensão.

A última coluna, por sua vez, apresenta a diferença entre homens e mulheres, tendo como comparação os homens. Nesta coluna (*Diferença em relação aos homens*) valores positivos e elevados indicam a existência de uma maior representação das mulheres nas dimensões das variáveis apresentadas. Esta informação possibilita assim a identificação de sub-representações de homens ou mulheres nas dimensões das variáveis contempladas⁵. Importa salientar que estes valores são calculados tendo em conta o número de homens e mulheres contemplados na amostra, efetuando assim a proporcionalidade de homens e mulheres, tendo como comparação a percentagem de homens.

No exemplo apresentado, na Figura 3, verifica-se uma maior presença dos homens no grau de competências básico (48,6%), enquanto a maioria das mulheres encontram-se classificadas no grau de competências qualificada

⁵ Note-se que a existência, em termos de valores absolutos, de mais mulheres numa dimensão não implica necessariamente que estas se encontrem devidamente representadas na mesma. Isto porque o cálculo da diferença entre homens e mulheres assume a globalidade da amostra, i.e., o número total de trabalhadores e trabalhadoras.

(57,1%). Recorrendo à análise das diferenças entre homens e mulheres verifica-se uma sub-representação das mulheres no nível básico e de mestria (47,7% e 24,3%, respetivamente) em relação aos homens. Inversamente, e para o nível qualificado, 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 3 - Valores absolutos, valores relativos e diferença em relação à média dos homens correspondentes ao Nível de Competências Requerido.

Recorrendo a outro exemplo, e respeitante à Categoria Profissional (Figura 4), constata-se que a categoria de profissionais semiquualificados abrange o maior número de homens (37,8%) enquanto a categoria de profissionais qualificados abrange o maior número de mulheres (38,1%).

No que respeita à distribuição de homens e mulheres pelas categorias profissionais os resultados indicam uma sub-representação das mulheres nas categorias quadros superiores e profissionais semiquualificados (de 24,3 e de 70,7%, respetivamente) e, inversamente, uma sub-representação dos homens nas categorias de profissionais altamente qualificados, qualificados e estagiários.

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 4 - Valores absolutos, valores relativos e diferença em relação à média dos homens correspondentes à Categoria Profissional.

Em relação à Responsabilidade ao nível da Gestão (Figura 5) verifica-se que a maioria de homens e mulheres encontram-se classificados no nível de "Ausente", porém existe uma sub-representação das mulheres com funções de topo na ordem dos 70% em relação aos homens.

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 5 - Valores absolutos, valores relativos e diferença em relação à média dos homens correspondentes à Responsabilidade ao nível da Gestão

Na Figura 6 são apresentados os resultados obtidos para a Avaliação de Desempenho, onde se constata uma sub-representação das mulheres de 71,6% no nível "Muito Bom". Já nos níveis "Bom e "Excelente", as mulheres estão sobre representadas em relação aos 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	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 6 - Valores absolutos, valores relativos e diferença em relação à média dos homens correspondentes à Avaliação de Desempenho

Motivos da Disparidade

Modelo Simples

Este *output* apresenta a análise da disparidade na Remuneração Base e no Ganho e os motivos explicativos das diferenças. O Modelo Simples recorre às características pessoais - **Habilitações, Potencial de Experiência e a Anti-guidade na Empresa** - e ao **Sexo**, como variáveis explicativas da disparidade salarial.

Na primeira tabela são apresentadas a Remuneração Base média, a mais elevada e a mais baixa observadas por sexo. O **indicador de disparidade salarial** é apresentado na coluna “*Diferença em relação à Remuneração Base dos homens (em %)*” sendo esta diferença calculada em relação à Remuneração Base dos homens. Valores percentuais negativos indicam uma desvantagem salarial das mulheres relativamente aos homens.

Recorrendo ao exemplo apresentado (Figura 7), constata-se que os homens possuem uma Remuneração Base média superior em 3,9% à Remuneração Base média das mulheres, no valor de 45,37€. É possível observar, no exemplo apresentado, que tanto no patamar de remuneração mais elevado como no mais baixo as mulheres auferem uma Remuneração Base inferior à dos homens.

Na tabela seguinte encontram-se os “*Motivos explicativos da diferença*” na Remuneração Base. A informação contida nesta tabela permite atribuir as diferenças salariais entre trabalhadores e trabalhadoras às variáveis contidas no Modelo Simples.

A coluna “*valor*” indica o valor monetário explicado pelas características pessoais e pelo sexo na Remuneração Base média. Por sua vez a coluna “*Em % da Remuneração Base dos homens*” quantifica a percentagem explicada pelas variáveis relativas às características pessoais e ao sexo na diferença da Remuneração Base média, bem como o sentido em que estas ocorrem, ou seja, se a favor das mulheres ou dos homens.

Por fim, a última linha da tabela apresenta as diferenças totais (o valor absoluto em euros e a respetiva percentagem) entre as características pessoais e o sexo.

Neste exemplo podemos constatar que a variável sexo explica 70,30€ da diferença na Remuneração Base média em favor dos homens (correspondendo a uma percentagem negativa de 6% da RB dos homens) enquanto as características pessoais explicam uma diferença de 25,00€, a favor das mulheres (correspondendo a uma percentagem positiva de 2,1% da RB dos homens).

Em síntese, no exemplo apresentado é possível concluir que o **modelo de regressão simples indica uma disparidade na Remuneração Base média explicada pelo sexo de 6,0% em desfavor das mulheres.**

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	1167.34€	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.

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 experiência – 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 7 - Diferenças na Remuneração Base e motivos explicativos dessas diferenças segundo o Modelo Simples

Após a descrição e explicação dos resultados obtidos são apresentados os resultados estatísticos. Apesar das tabelas anteriores indicarem a existência de diferenças na Remuneração Base devidas ao sexo é importante perceber se essas diferenças são estatisticamente significativas. No exemplo apresentado as diferenças obtidas não são estatisticamente significativas ($p=0.391$)⁶. O relatório informa ainda sobre a qualidade do ajustamento do modelo, estimada pela medida R^2 – ajustado⁷. O valor obtido no exemplo apresentado (de 55%) poderá sugerir a necessidade de mais variáveis no modelo de forma a aumentar o seu poder preditivo. Complementarmente, o relatório permite a visualização do gráfico de análise dos resíduos que permite perceber a eventual existência de desvios relativamente à normalidade e homogeneidade dos mesmos.

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 8 são uma indicação da violação da homogeneidade dos resíduos (Figura 8 à esquerda) ou da não-linearidade de alguma das covariáveis consideradas no modelo (Figura 8 ao centro). O gráfico na Figura 8 (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.

⁶ Diferenças estatisticamente significativas são obtidas quando p assume um valor inferior ou igual a 0.05

⁷ A qualidade do modelo pode ser avaliada em termos da medida R^2 – ajustado e que corresponde à percentagem de variabilidade dos dados explicada pelo modelo. Valores próximos de 100% indicam um bom ajustamento do Modelo.

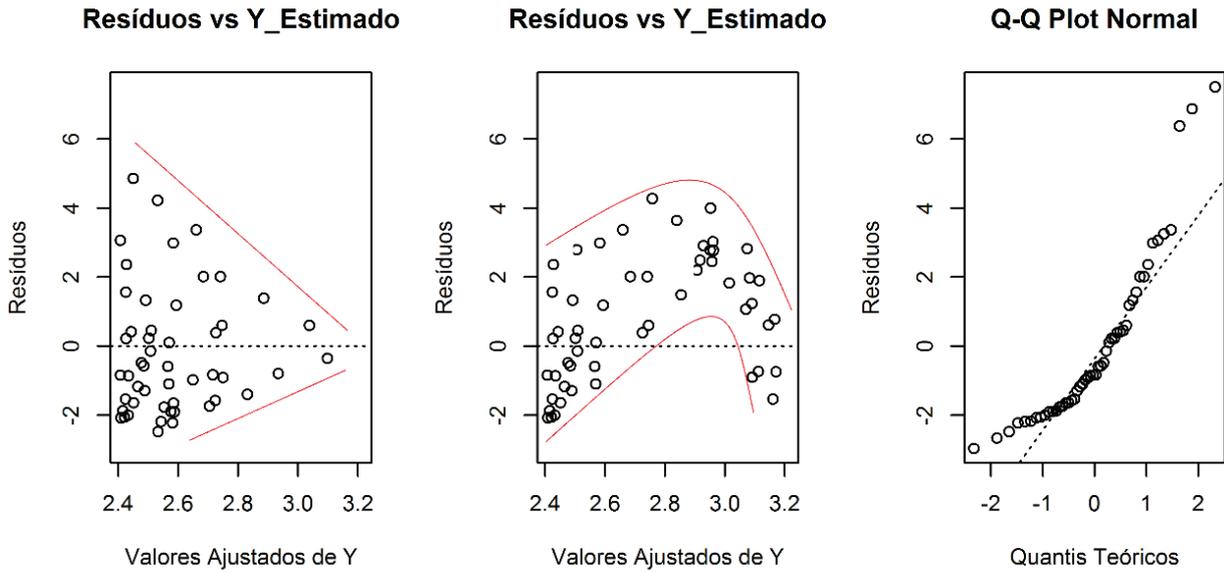


Figura 8 - Violações aos pressupostos do modelo de regressão

No exemplo em análise (Figura 9), não se registam grandes violações relativamente aos pressupostos do modelo. Caso o cenário seja mais próximo do apresentado na Figura 8, recomenda-se o cuidado na interpretação dos resultados e a consulta de um especialista de forma a um aperfeiçoamento do modelo.

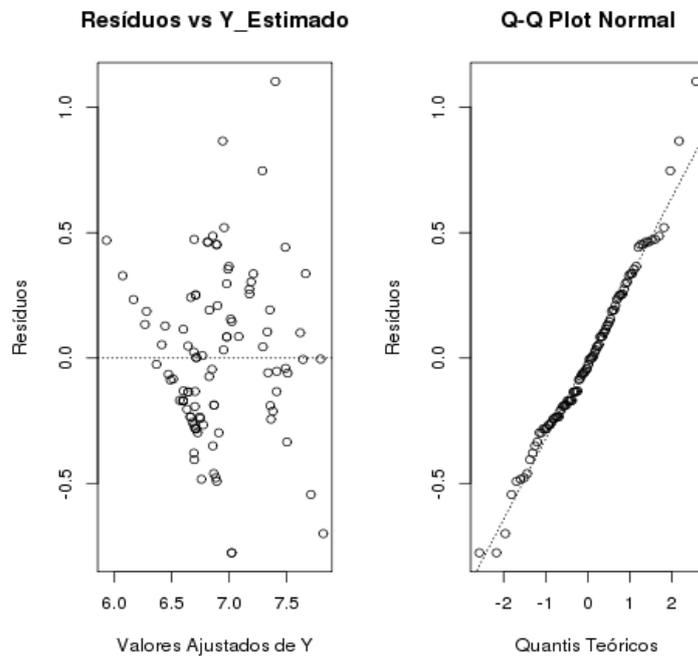


Figura 9 - Modelo Simples - Análise de resíduos, para a Remuneração Base Média

As tabelas seguintes (Figura 10) apresentam a mesma estrutura e informação das tabelas anteriores, mas respeitantes ao **Ganho**. Através da sua consulta é possível observar as diferenças no Ganho, calculadas através do modelo simples, e perceber o impacto da variável sexo nessas diferenças.

Ganho

Diferenças no ganho	Valor		Diferença em relação ao ganho dos homens (em %)
	Homens	Mulheres	
Ganho mais elevado	7095.93€	8636.53€	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 experiência – 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 = 60.0%.

Para uma análise mais cuidada da qualidade do ajustamento do modelo, por favor consultar o gráfico de análise de resíduos.

Figura 10 - Diferenças no Ganho e motivos explicativos dessas diferenças segundo o Modelo Simples

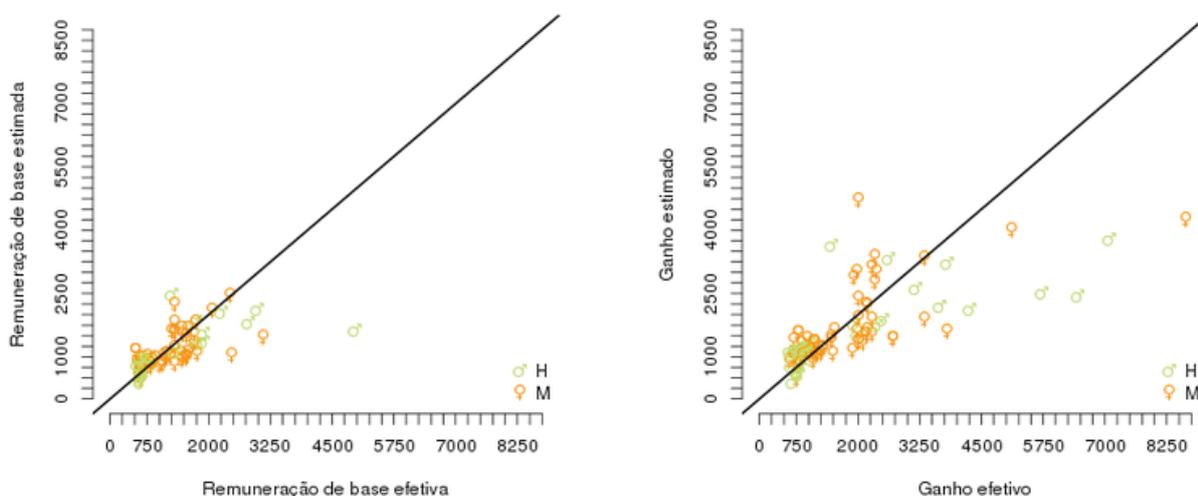
A interpretação dos resultados relativos ao Ganho permite constatar que o Ganho mais elevado é auferido pelas mulheres (cerca de 21,7% superior ao Ganho mais elevado auferido pelos homens). De forma inversa, o Ganho mais baixo bem como o Ganho médio são desfavoráveis às mulheres (em 2,2% e 3,5%, respetivamente).

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€ (2,1%), mas **a variável sexo é responsável por uma diferença média favorável**

vel aos homens no valor de 102,20€ (correspondente a 5,7%), anulando o contributo anterior proporcionado pelas características pessoais.

Tal como verificado no resultado obtido para a Remuneração Base, também as diferenças observadas no Ganho não são estatisticamente significativas ($p=0,487$). Relativamente à qualidade do modelo estatístico utilizado é evidenciada alguma melhoria no valor de R^2 -ajustado (60%).

Os Gráficos que se seguem (Figura 11) apresentam a dispersão entre a Remuneração Base/Ganho efetivo e a Remuneração Base/Ganho esperado. Através da sua interpretação é possível verificar a ocorrência de discrepâncias entre a Remuneração Base/Ganho efetivamente existente e aquela que seria esperada pelo modelo, permitindo assim perceber a qualidade do ajustamento face aos resultados obtidos (sendo que quanto mais próximos estão os pontos da reta maior o ajustamento do Modelo).



¹Potencial de Experiência = Idade – Números de anos completos de escolaridade – 6. Oaxaca, R. 1973. Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14: 693-709.

Figura 11 - Retas de regressão do Modelo Simples para a Remuneração Base e Ganho

Nota: A presença de valores significativamente afastados da reta de regressão podem consistir nos outliers identificados.

Modelo Estendido

Este *output* (Figura 12) apresenta as mesmas interpretações explicadas anteriormente mas direcionadas para os cálculos efetuados através do Modelo Estendido. O Modelo Estendido contempla, adicionalmente às variáveis presentes no Modelo Simples, as variáveis relacionadas com o perfil de exigência requerido ao/à trabalhador/trabalhadora no desempenho das suas funções, acrescentando assim as variáveis **“Nível de Competências Requerido”** e **“Responsabilidade ao Nível da Gestão”**.

A primeira tabela descreve os valores observados (médio, mais baixo e mais elevado) correspondentes à Remuneração Base já apresentados no Modelo Simples.

De seguida são apresentados os motivos explicativos para as diferenças encontradas considerando as características de função e o sexo.

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	1167.34€	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 experiência – 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 12 - Diferenças na Remuneração Base calculadas através do Modelo Estendido

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%.

Neste exemplo, e de acordo com o Modelo Estendido, as características pessoais e de função, são responsáveis por uma diferença média de 20,70€ em favor das mulheres, sendo que o 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.

Caso a diferença salarial calculada através do Modelo Simples se mostrar significativamente maior que a diferença salarial calculada através do Modelo Estendido isto significa que para qualificações iguais, as mulheres poderão encontrar-se sub-representadas em posições de topo ou nas funções mais requisitadas.

Se a diferença salarial calculada através do Modelo Estendido se mostrar significativamente maior que a diferença salarial calculada através do Modelo Simples isto poderá significar que para as mesmas funções, as mulheres tendem a ganhar significativamente menos que os homens.

As explicações e interpretações apresentadas anteriormente para a Remuneração Base são idênticas à interpretação dos resultados referentes ao Ganho segundo o Modelo Estendido. As análises aos gráficos de resíduos bem como aos gráficos de regressão obedecem às mesmas explicações já descritas.

Análise das diferenças na Remuneração Base e no Ganho

Diferenças na Remuneração Base e no Ganho para as variáveis Idade, Habilitações, Antiguidade e Potencial de Experiência

Os *outputs* relativos à análise das diferenças na Remuneração Base e no Ganho para as variáveis **Idade, Habilitações, Antiguidade e Potencial de Experiência** perfilham da mesma construção sendo a sua interpretação efetuada de forma comum. Deste modo é apresentado apenas um exemplo, relativo à Idade.

Na Figura 13 é apresentada, pelas classes etárias definidas (menos de 20 anos, 20 a 29 anos, 30 a 39 anos, 40 a 49 anos, 50 a 59 anos e 60 e mais anos), a análise descritiva da amostra.

Para além dos dados descritivos é ainda apresentada a “*diferença na Remuneração Base/Ganho*” onde são calculadas as diferenças na Remuneração Base e no Ganho consoante a idade e o sexo. A existência de valores percentuais negativos indica uma desigualdade desfavorável às mulheres em comparação com os homens para os mesmos níveis etários.

Recorrendo ao exemplo apresentado podemos constatar a existência de mais mulheres em todos os escalões etários, à exceção do grupo com mais de 60 anos. A análise da disparidade por escalões etários revela que, quer para a Remuneração Base quer para o Ganho, é neste escalão que existe uma maior disparidade e a favor das mulheres (de 95,9 e 494%, respetivamente). Para a faixa etária compreendida entre os 30 e os 39 anos verifica-se a existência uma disparidade salarial favorável às mulheres relativa à Remuneração Base e ao Ganho. Inversamente, nas faixas etárias compreendidas entre os 40 e os 59 anos, observa-se uma disparidade desfavorável às mulheres.

São ainda apresentados os dados descritivos relativamente ao número de trabalhadores e trabalhadoras por escalão etário bem como a taxa de feminização.

	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 13 - Análise da Remuneração Base e do Ganho consoante a idade dos trabalhadores e trabalhadoras

Complementarmente à tabela são exibidos dois tipos de gráficos (de barras e de regressão) que facilitam a leitura dos dados contidos na tabela anterior. Nos gráficos de barras (Figura 14) que se seguem é possível observar, por classe etária, a Remuneração Base e Ganho.

Os gráficos de regressão (Figura 14) permitem visualizar as tendências de evolução na Remuneração Base e no Ganho tendo em conta a idade e o sexo.

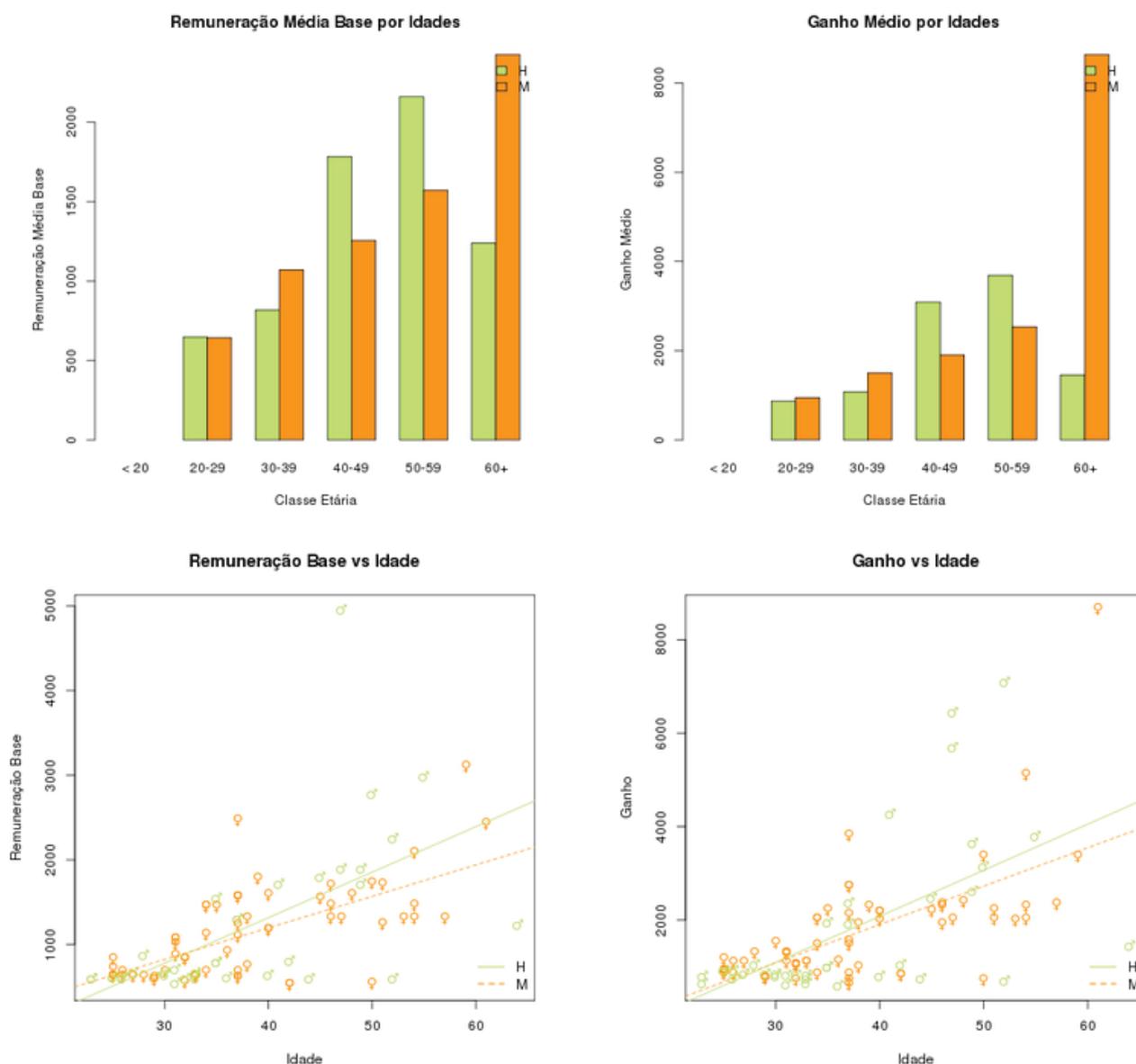


Figura 14 - Representação gráfica do output "Idade"

A análise dos gráficos de regressão permite observar uma tendência para o aumento das diferenças da Remuneração Base e do Ganho entre homens e mulheres, à medida que avança a idade. No exemplo apresentado é possível ainda constatar que à medida que aumenta a idade tendem a aumentar a Remuneração Base e o Ganho.

Diferenças na Remuneração Base e no Ganho em função do sexo, da Categoria Profissional, Nível de Competências Requerido e Nível de Responsabilidade na Gestão

As tabelas relativas à análise das diferenças na Remuneração Base e no Ganho por Categoria Profissional, Nível de Competências Requerido e Nível de Responsabilidade na Gestão em função do sexo apresentam a mesma estruturação, pelo que a sua interpretação é realizada da forma análoga. A título explicativo são apresentados os resultados relativos à Categoria Profissional.

Para estas variáveis são apresentados os valores médios de Remuneração Base/Ganho, os valores médios de homens e mulheres e a respetiva diferença consoante o sexo (em comparação com a Remuneração Base/Ganho dos homens).

A linha correspondente à “Diferença na remuneração base (em % da remuneração base dos homens)” indica as diferenças na Remuneração Base, por cada dimensão das variáveis referidas, em comparação com os homens.

Através do exemplo apresentado (Figura 15) é possível constatar a existência de uma maior representatividade absoluta das mulheres, com exceção das categorias “Encarregados, contramestres e mestres e chefes de equipa” e “Profissionais semiqualeificados”. Verifica-se ainda que os homens com categorias profissionais acima da categoria de “Profissionais altamente qualificados” auferem valores médios de Remuneração Base mais elevados que as mulheres, o mesmo acontecendo com o 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%

	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 15 - Diferenças na Remuneração Base e no Ganho, número de trabalhadores e trabalhadoras e percentagem de mulheres por Categoria Profissional

Os gráficos de barras apresentados em seguida permitem visualizar as diferenças na Remuneração Base/Ganho entre homens e mulheres para cada dimensão das variáveis mencionadas. No exemplo apresentado (Figura 16) é possível observar uma evolução dos valores de Remuneração Base e do Ganho médios nos homens mais acentuada do que nas mulheres, à medida que aumenta a Categoria Profissional.

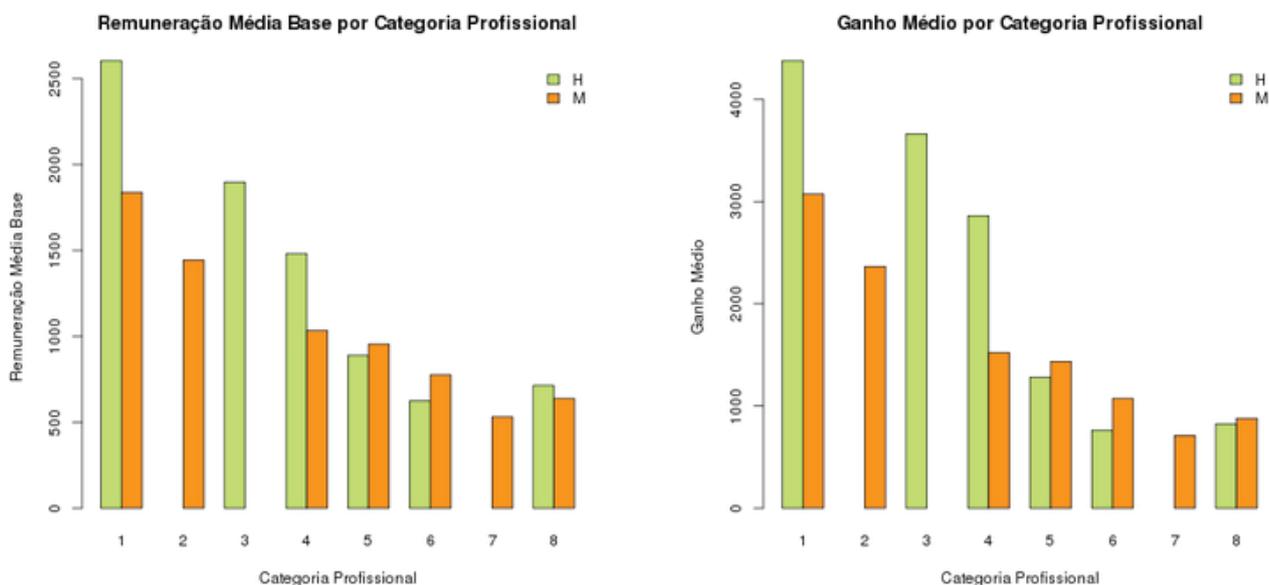


Figura 16 - Representação gráfica do output “Categoria Profissional”

Estatísticas descritivas e Diferenças na Remuneração Base e no Ganho referentes à 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.

Desta forma, o *output* apresentado possibilita uma interpretação a dois níveis distintos. Em primeiro lugar a interpretação da tabela “nº de trabalhadores/as” (Figura 17) permite constatar a equidade entre homens e mulheres na atribuição das classificações que decorrem do sistema de avaliação de desempenho. A possível existência de um padrão de atribuição das avaliações poderá ser um indicador de discriminação em função do sexo.

Esta informação é apresentada graficamente para ambos os sexos facilitando a leitura dos resultados e possibilitando uma melhor comparação dos dados.

Através do exemplo apresentado, na Categoria Profissional de “Quadros superiores”, e apesar de existirem mais mulheres do que homens nesta categoria, existem apenas homens com a classificação de “Muito Bom”. Recorrendo ao gráfico é possível visualizar uma maior mancha verde no gráfico pertencente aos homens, o que poderá ser um indício de iniquidade na atribuição das avaliações.

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				

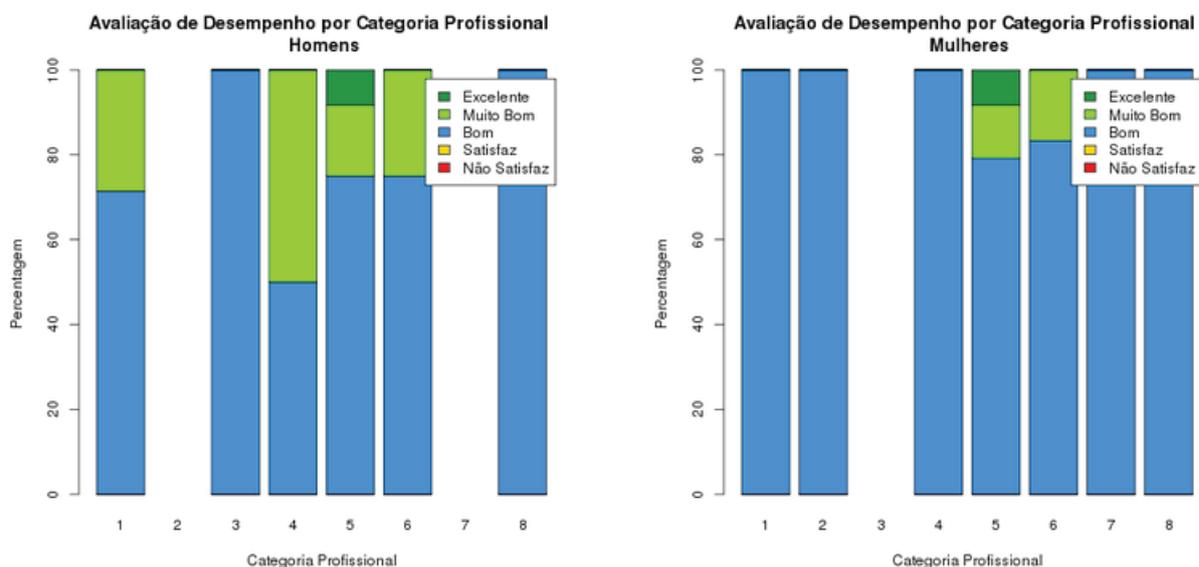


Figura 17 - Distribuição da Avaliação de Desempenho por Categoria Profissional e por sexo

Complementarmente, o segundo *output* apresentado para a variável “Avaliação de Desempenho” permite avaliar a existência de disparidade salarial no Ganho entre homens e mulheres, com a mesma classificação no sistema de avaliação de desempenho, por Categoria Profissional. Os resultados obtidos na tabela são transpostos para um conjunto de gráficos que, por categoria, permitem visualizar a existência de disparidades salariais relativas ao Ganho e em que sentido estas ocorrem se a favor ou a desfavor das mulheres ou dos homens) (Figura 18).

Recorrendo aos dados apresentados é possível verificar que, na categoria de “Quadros superiores”, as mulheres têm um Ganho médio inferior aos homens (em 33,1%), apesar de ambos obterem a mesma classificação (“Bom”). Inversamente, e para os “Profissionais qualificados”, as mulheres obtêm um Ganho médio superior, em comparação com os homens, apesar de obterem mesma avaliação (“Bom”).

A interpretação dos gráficos possibilita, de forma simples e rápida, perceber a existência, para a mesma categoria e para a mesma classificação, de diferenças entre homens e mulheres no Ganho médio. No exemplo apresentado constata-se que existe uma diferença no Ganho médio em favor das mulheres para as mesmas categoriais e classificações (à exceção do que é observado nos “Quadros superiores” e no caso dos “Profissionais qualificados”, com uma classificação de “Excelente”, em que a disparidade é em sentido favorável aos homens).

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%	-	-

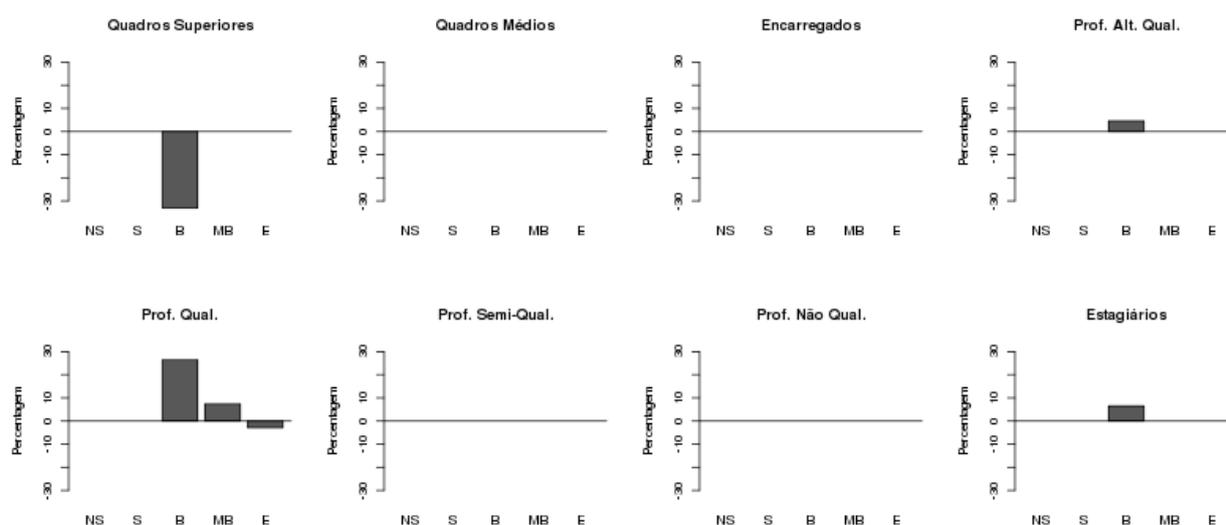


Figura 18 - Análise da disparidade no Ganho por Categoria Profissional

