

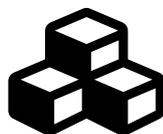
MODELO ESTENDIDO



1 / 2016



40h



--



Todas



2016-02-26
10:47:23



141 | 154

Remuneração base

| Diferenças na remuneração de base | Valor | | Diferença em relação à Remuneração Base dos Homens (em %) |
|-----------------------------------|----------|----------|---|
| | Homens | Mulheres | |
| Remuneração de Base mais elevada | 3906.77€ | 3906.77€ | 0.0% |
| Remuneração de Base mais baixa | 533.03€ | 531.02€ | -0.4% |
| Remuneração de Base média | 948.81€ | 955.42€ | 0.7% |

Verifica-se um diferencial em relação à Remuneração Base média dos Homens de **6.62€ (0.7%)** em favor 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 | 48.40€ | 5.1% |
| Diferenças explicadas pelo sexo | -41.80€ | -4.4% |
| Totais | 6.62€ | 0.7% |

Considerando a remuneração de base, podemos quantificar as diferenças salariais explicadas pela variável sexo em **-41.80€**, correspondendo a uma percentagem de **4.4** 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=0.098)**.

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 = 77.9%.

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

Ganho

| Diferenças no ganho | Valor | | Diferença em relação ao ganho dos homens (em %) |
|---------------------|----------|----------|---|
| | Homens | Mulheres | |
| Ganho mais elevado | 5696.85€ | 5696.85€ | 0.0% |
| Ganho mais baixo | 623.02€ | 623.20€ | 0.0% |
| Ganho médio | 1179.83€ | 1179.80€ | 0.0% |

Verifica-se um diferencial em relação ao ganho médio dos Homens de **-0.04€ (0.0%)** 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.

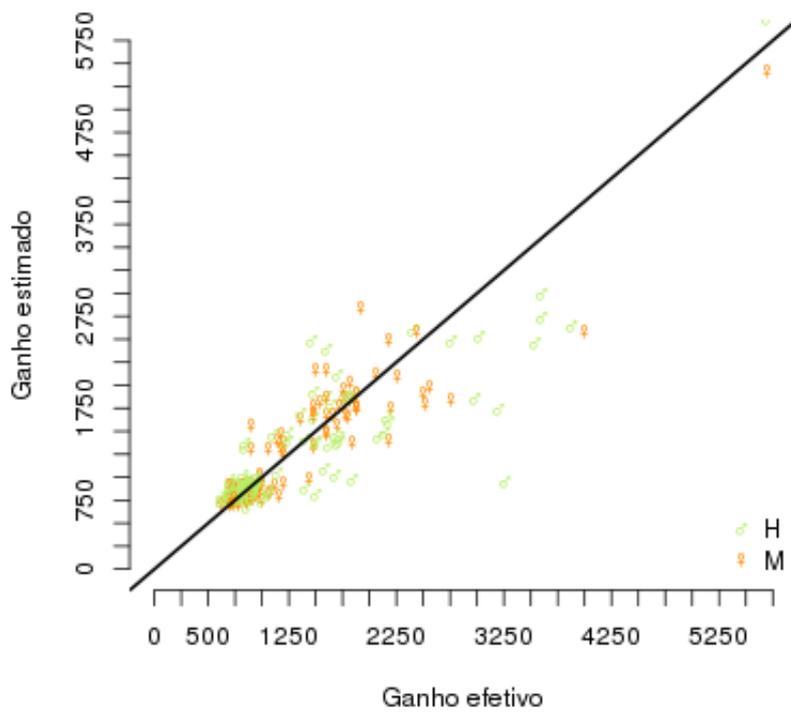
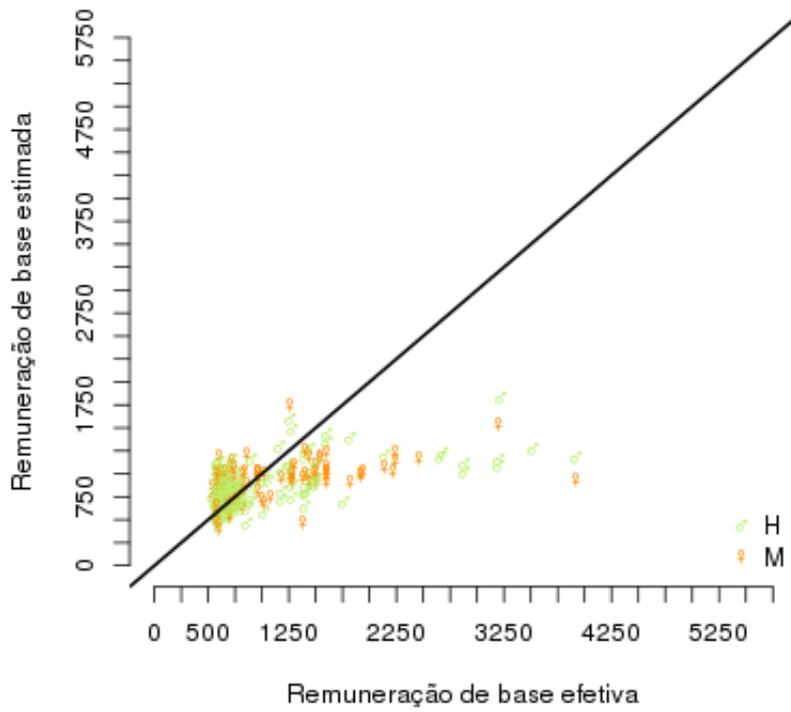
| Motivos explicativos da diferença | Valor | Em % do ganho dos Homens |
|--------------------------------------|---------------|--------------------------|
| Características pessoais e de função | 41.90€ | 0.0% |
| Diferenças explicadas pelo sexo | -42.00€ | -3.6% |
| Totais | -0.04€ | 0.0% |

Considerando o ganho, podemos quantificar as diferenças salariais explicadas pela variável sexo em **-42.00€**, correspondendo a uma percentagem de **3.6** 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=0.150)**.

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 = 79.2%.

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



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.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO



© 2016 CITE - Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego | Grupo CH (<http://grupoch.pt>)