



Agência de Notícias de Portugal, S. A.

# Remunerações das mulheres e dos homens na Lusa

Relatório de Diagnóstico

2021

## FICHA TÉCNICA

### TÍTULO

Relatório sobre as Remunerações das Mulheres e dos Homens na Lusa

### PROPRIEDADE

Lusa - Agência de Notícias de Portugal, S.A.

### EQUIPA DE INVESTIGAÇÃO

Sara Falcão Casaca (ISEG - Universidade de Lisboa)

Heloísa Perista (CESIS - Centro de Estudos para a Intervenção Social)

João Cruz (ISEG - Universidade de Lisboa)

Susana Ramalho Marques (SOCIOUS/ISEG - Universidade de Lisboa)

Grupo de Trabalho IGEN (Agência Lusa)

### GRUPO DE TRABALHO DA LUSA

Margarida Pinto

Teresa Gomes

Jorge Lourenço

João Gaspar

Nádea Rodrigues

Estela Silva

Henrique Botequilha

### CONTACTOS

Rua Dr. João Couto, Lote C

1500-236 Lisboa

agencialusa@lusa.pt

Telefone (+351) 217116500

### DATA DE PUBLICAÇÃO

Dezembro de 2022

## Índice

1. Nota introdutória.....	3
2. Caracterização profissional das pessoas que trabalham na Lusa .....	5
3. Análise às remunerações médias dos/as Jornalistas.....	8
3.1. Análise das remunerações por estrutura etária.....	12
3.2. Análise das remunerações por nível de escolaridade.....	14
3.3. Análise das remunerações por antiguidade na empresa.....	16
4. Análise das remunerações dos/as trabalhadores/as das áreas administrativas, de suporte e de apoio.....	18
4.1. Análise das remunerações por estrutura etária.....	19
4.2. Análise das remunerações em função do nível de escolaridade .....	21
4.3. Análise das remunerações segundo a antiguidade na empresa .....	23
5. Estudo econométrico aplicado à remuneração mensal .....	25
5.1. Análise do diferencial ajustado .....	25
5.2. Decomposição do diferencial observado .....	27
6. Diferencial na distribuição das remunerações.....	29
7. Conclusões.....	30

## 1. Nota introdutória

A promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens está, cada vez, mais na agenda das empresas e das organizações que se afirmam e distinguem por uma orientação de responsabilidade social. É crescente o interesse na integração de uma perspetiva de igualdade de género nas missões, estratégias, políticas e práticas de gestão empresariais/organizacionais de domínios diversos. A motivação para o desenvolvimento de diagnósticos organizacionais e de planos para a igualdade decorre tanto de uma perspetiva voluntária como da necessidade de dar resposta às exigências do quadro normativo e legislativo em vigor.

Presentemente, a Lusa, enquanto empresa do setor empresarial do Estado, está vinculada à obrigatoriedade de:

- ✓ Adotar Planos para a Igualdade entre Mulheres e Homens, após o desenvolvimento de um diagnóstico interno (Resolução de Conselho Ministros n.º 19/2012). Esta exigência é reforçada nos termos da Lei n.º 62/2017, que determina, desde janeiro de 2018, a respetiva obrigatoriedade anual, a publicação no sítio da Internet e o envio para a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- ✓ **Elaborar, de três em três anos, um relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens** tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014).
- ✓ **Divulgar internamente a informação relativa ao diagnóstico** das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respetivo sítio na Internet (Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014).
- ✓ **Adotar medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas**, na sequência do relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens (Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014). Tal exigência é reforçada pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da

igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, bem como pela Resolução da Assembleia da República n.º 13/2019, que recomenda ao Governo o estabelecimento de um limite proporcional para a disparidade salarial no interior de cada organização.

- ✓ Ter uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos órgãos de administração e de fiscalização, sendo que a representação de cada sexo não pode ser inferior a 33% (Lei n.º 62/2017).

Como qualquer entidade empregadora com sete ou mais trabalhadores/as ao serviço, a Lusa está ainda obrigada a **adotar um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho** (nº 1 do artigo 127º do Código do Trabalho).

Estas orientações estão em linha com a **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND – 2018-2030)**, em particular com o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (Resolução de Conselho Ministros n.º 61/2018).

### Metodologia e estrutura do relatório

Sobre os objetivos da presente análise, pretende-se quantificar e explicar diferenciais na remuneração mensal (líquida) das trabalhadoras e dos trabalhadores, verificada a 31 de dezembro de 2021.<sup>1</sup> Considera-se essa remuneração mensal como a soma do vencimento base e dos subsídios regulares auferidos mensalmente pelos/as trabalhadores/as. Esta segunda componente engloba por sua vez subsídios de função, adaptabilidade e isenção de horário de trabalho (IHT); subsídios de turno, reingresso, instalação e trabalho noturno; abonos para falhas; diuturnidades e complemento de natureza retributiva (CNR).

Os resultados são apresentados para Jornalistas e pessoas que trabalham nas áreas administrativas, de apoio e suporte (não Jornalistas). Sobre os métodos estatísticos

---

<sup>1</sup> É importante ter em conta que o número de horas de trabalho remuneradas é homogéneo entre as pessoas que trabalham na Lusa (152 horas mensais), correspondendo ao regime de tempo de trabalho a tempo inteiro. Este facto permite a comparação direta dos salários das trabalhadoras e dos trabalhadores.

utilizados, procede-se inicialmente à comparação da remuneração mensal média de mulheres e homens por vários subgrupos (estrutura etária, antiguidade na empresa, nível de escolaridade e responsabilidades de gestão). Adicionalmente, é feita uma análise econométrica às remunerações médias, bem como uma decomposição dos fatores explicativos do diferencial observado. Por fim, quantificam-se os diferenciais observados na distribuição das remunerações.

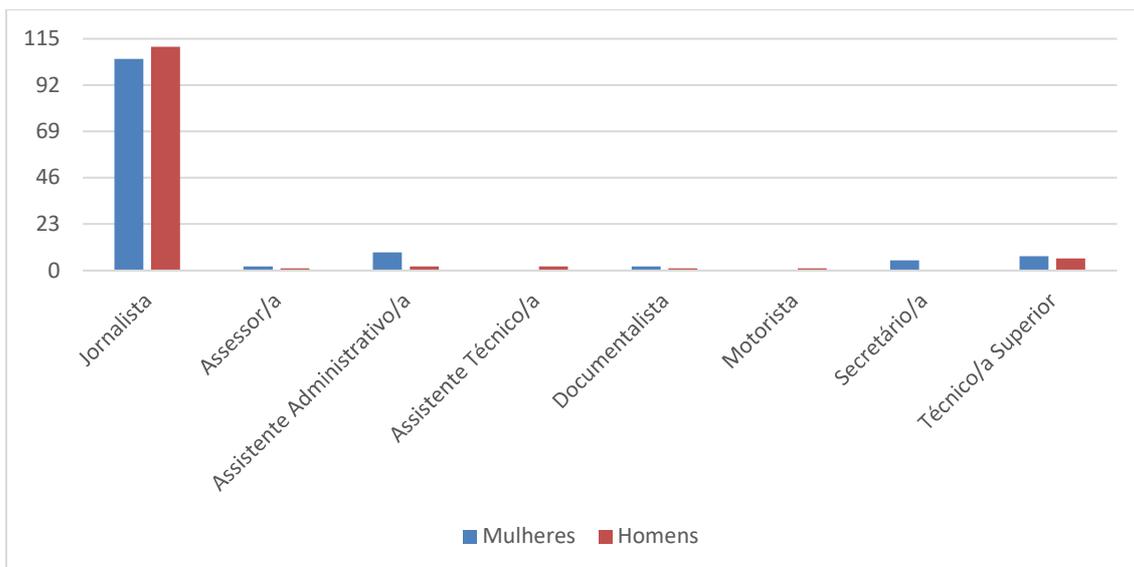
## 2. Caracterização profissional das pessoas que trabalham na Lusa

A Lusa conta com 254 trabalhadores/as ao serviço, das quais identificam-se 216 Jornalistas (105 do sexo feminino e 111 do sexo masculino) e 38 trabalhadores/as a exercer funções administrativas, de apoio e suporte à atividade central da Lusa (25 mulheres e 13 homens).

Quadro 1 - Profissão dos trabalhadores/as ao serviço da Lusa, por sexo

	Mulheres	Homens
Carreira Profissional	Nº de indivíduos	Nº de indivíduos
Jornalista	105	111
Assessor/a	2	1
Assistente Administrativo/a	9	2
Assistente Técnico/a	0	2
Documentalista	2	1
Motorista	0	1
Secretário/a	5	0
Técnico/a Superior	7	6
Total	131	123

Figura 1 – Profissão dos trabalhadores/as ao serviço da Lusa, por sexo



Considerando toda a amostra de trabalhadores/as da Lusa, o Quadro 2 e Figuras 2 e 3 apresentam as remunerações mensais e as componentes que integram as mesmas, nomeadamente no que diz respeito ao vencimento base e subsídios regulares médios auferidos.<sup>2</sup> Relativamente aos diferenciais observados, conclui-se que as mulheres auferem rendimentos mensais médios inferiores em 6,12% relativamente aos homens, diferencial esse que assume a mesma magnitude para o vencimento base e subsídios médios.

Quadro 2 – Remunerações médias dos trabalhadores/as ao serviço da Lusa, por sexo

	Total	Mulheres	Homens	Diferença (M-H)	Diferença (%) (M-H)
Remun. mensal média	2 388,05 €	2 314,44 €	2 465,22 €	-150,78 €	-6,12%
Venc. base médio	1 813,43 €	1 758,68 €	1 870,83 €	-112,14 €	-5,99%
Subsídios (valores médios)	574,62 €	555,75 €	594,39 €	-38,64 €	-6,50%

<sup>2</sup> Não foram considerados na análise as prestações que estão excluídas da retribuição, segundo o acordo de empresa (AE) publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, de 22/4/2009 (Cláusula 36.<sup>a</sup> - Princípios gerais da retribuição).

Figura 2 – Remuneração mensal média dos trabalhadores/as ao serviço da Lusa, por sexo

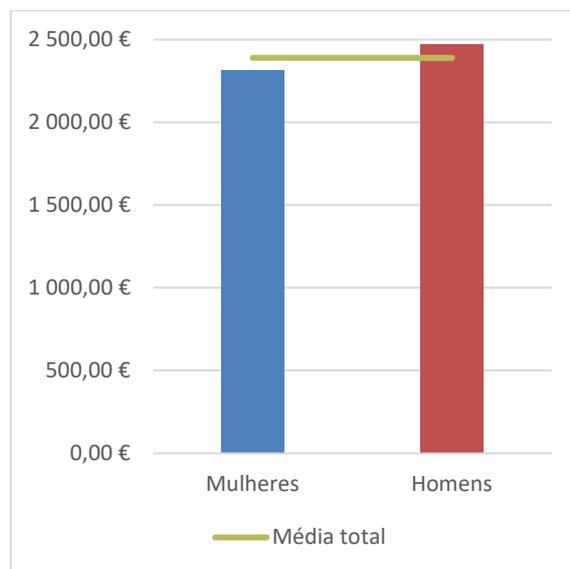
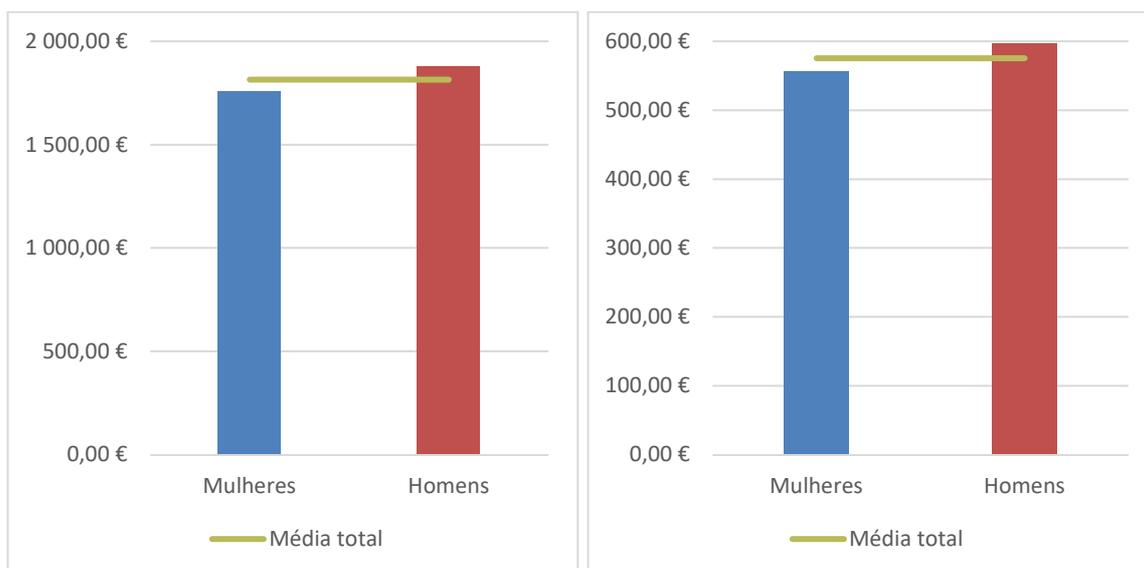


Figura 3 – Vencimento base e subsídios (valores médios) trabalhadores/as ao serviço da Lusa, por sexo



Os resultados das secções seguintes são apresentados para Jornalistas e pessoas que trabalham nas áreas administrativas, de apoio e suporte (não Jornalistas). Tal divisão tem a vantagem de permitir obter uma visão mais objetiva relativamente às remunerações dos/as trabalhadores/as da Lusa, embora apresente como desvantagem o facto de o grupo de não Jornalistas ser relativamente pequeno e heterogéneo.

### 3. Análise às remunerações médias dos/as Jornalistas

Numa primeira instância, procede-se à análise global das remunerações mensais médias dos/as Jornalistas, e às componentes que integram as mesmas, nomeadamente o vencimento base e subsídios regulares médios auferidos. O Quadro 3 e as Figuras 4 e 5 permitem isso mesmo, podendo-se observar que as mulheres auferem uma remuneração mensal média inferior em 7,22% comparativamente aos homens, o que corresponde a menos 179,70€ mensais. É possível identificar que o grosso destas discrepâncias reside no vencimento base médio, onde se observa o diferencial mais significativo em desfavor das mulheres (8,93%), sendo que relativamente aos subsídios essa diferença é significativamente menor em termos absolutos (9,52€) e relativos (1,64%).

Quadro 3 – Remunerações médias dos/as Jornalistas, por sexo

	Total	Mulheres	Homens	Diferença (M-H)	Diferença (%) (M-H)
Remun. mensal média	2 401,37 €	2 309,03 €	2 488,73 €	-179,70 €	-7,22%
Venc. base médio	1 823,94 €	1 736,48 €	1 906,66 €	-170,18 €	-8,93%
Subsídios (valores médios)	577,44 €	572,54 €	582,07 €	-9,52 €	-1,64%

Figura 4 – Remuneração mensal média dos/as Jornalistas, por sexo

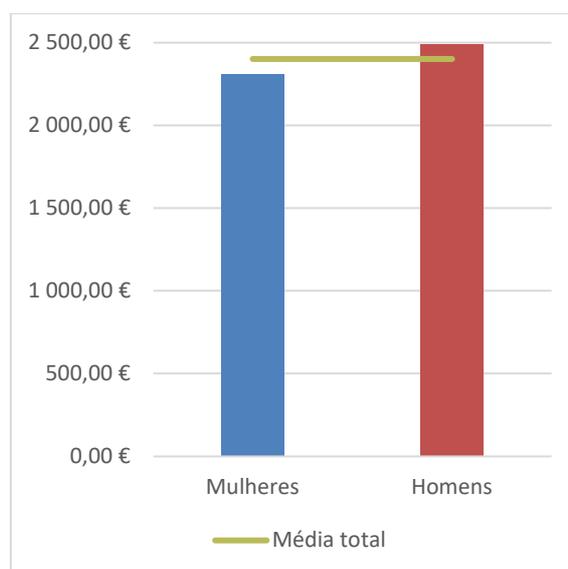
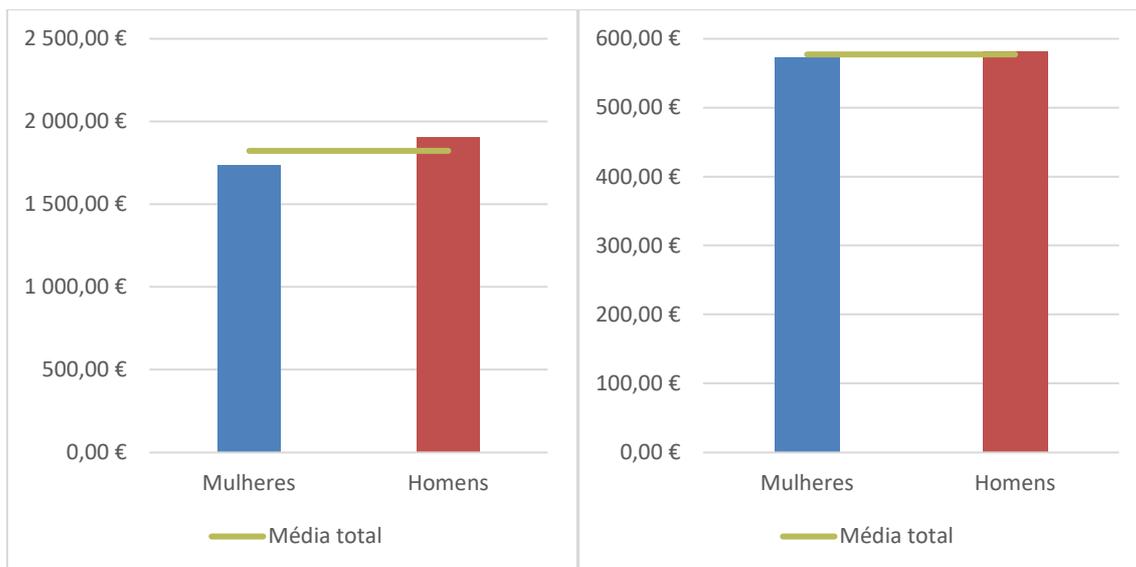


Figura 5 – Vencimento base e subsídios (valores médios) dos/as Jornalistas, por sexo



Quando se comparam os resultados referentes a 2021 com os anteriormente obtidos para o ano de 2018 é possível observar uma significativa redução dos diferenciais entre os anos considerados. Em particular, o diferencial de 18,06% na remuneração mensal média em 2018 foi reduzido para 7,22% em 2021, o que constitui uma redução de 60% do diferencial observado. Uma possível explicação para esta redução pode ser encontrada na análise das entradas e saídas de jornalistas no período considerado. Nos anos de 2019, 2020 e 2021 entraram para a empresa mais homens (22) do que mulheres (11) para categorias profissionais inferiores (F e G), registando-se também nesse período a saída da empresa de 5 homens e 0 mulheres de categorias profissionais superiores (I, J e K).<sup>3</sup> Estando as categorias profissionais superiores também associadas a maiores remunerações e verificando-se o inverso para categorias inferiores, é plausível que o fluxo de jornalistas observado nesse período tenha contribuído para a diminuição do diferencial remuneratório encontrado entre 2018 e 2021.

Sublinha-se ainda a permanência de uma diferença nas remunerações entre mulheres e homens. Um dos objetivos desta análise consiste em explicar esse diferencial remanescente e apoiar na elaboração de proposta de soluções para a sua mitigação. Retomando o foco no ano de 2021, é de esperar que a categoria profissional em que o/a trabalhador/a se encontra e a função que desempenha

<sup>3</sup> Uma vez que os diferenciais observados em 2018 e 2021 dizem respeito a 31 de dezembro, não foram consideradas as entradas e saídas registadas em 2018 por se considerarem anteriores a esse período.

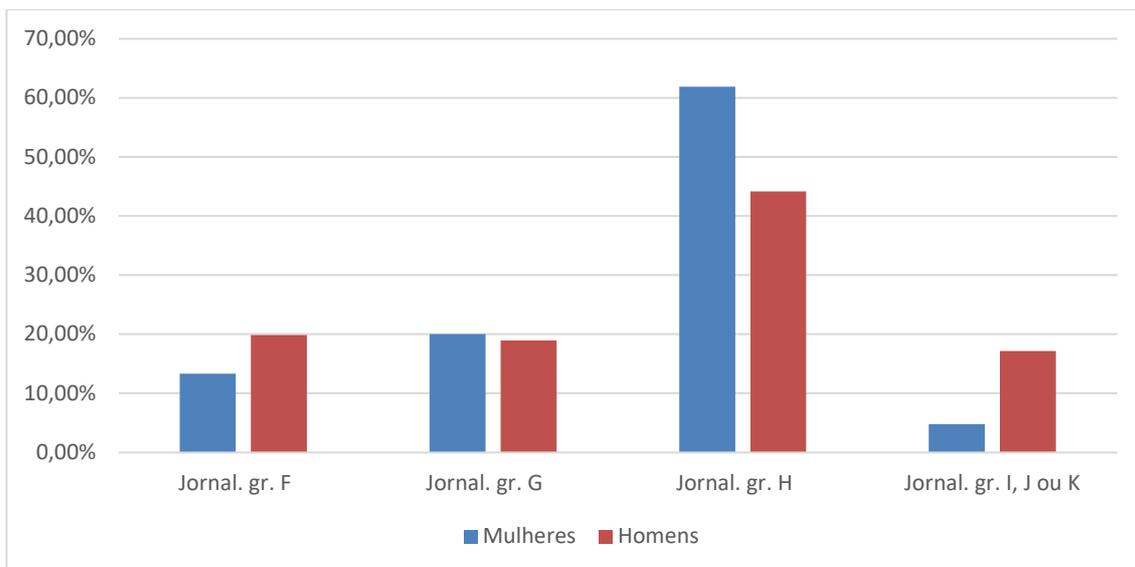
sejam determinantes na explicação das remunerações do trabalho que o/a mesmo/a auferir. Assim, procede-se à análise dos diferenciais observados após essas desagregações. O Quadro 4 e a Figura 6 apresentam a descrição das categorias profissionais em que os/as Jornalistas se encontram. Repara-se que a maior parte dos/as Jornalistas ocupa o grupo H, sendo o mesmo composto maioritariamente por mulheres. Por sua vez, os homens encontram-se relativamente mais dispersos nos vários grupos, compondo não só a maioria no primeiro grupo F, mas também nas categorias mais avançadas (e com remunerações mais elevadas como descrito de seguida), nomeadamente nos grupos I, J e K. Conjetura-se neste ponto que parte do diferencial calculado no Quadro 3 possa dever-se ao facto de apenas 4,76% das mulheres Jornalistas (5 mulheres) ocuparem a categoria I, J ou K, em comparação com o valor 17,12% (19 homens) para os homens. Em contraponto, 33,33% das mulheres ocupam categorias inferiores (F e G), o que compara com 38,74% dos homens.

**Quadro 4 - Categoria profissional dos/as Jornalistas, por sexo**

Categoria Profissional	Mulheres		Homens	
	Nº indivíduos	% indivíduos	Nº indivíduos	% indivíduos
Jornal. Gr. F	14	13,33%	22	19,82%
Jornal. Gr. G	21	20,00%	21	18,92%
Jornal. Gr. H	65	61,90%	49	44,14%
Jornal. Gr. I, J ou K	5	4,76%	19	17,12%
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100,00%</b>	<b>111</b>	<b>100,00%</b>

Nota: Categorias profissionais de Jornalistas, de acordo com o Acordo de Empresa (AE)

Figura 6 – Categoria profissional dos/as Jornalistas, por sexo

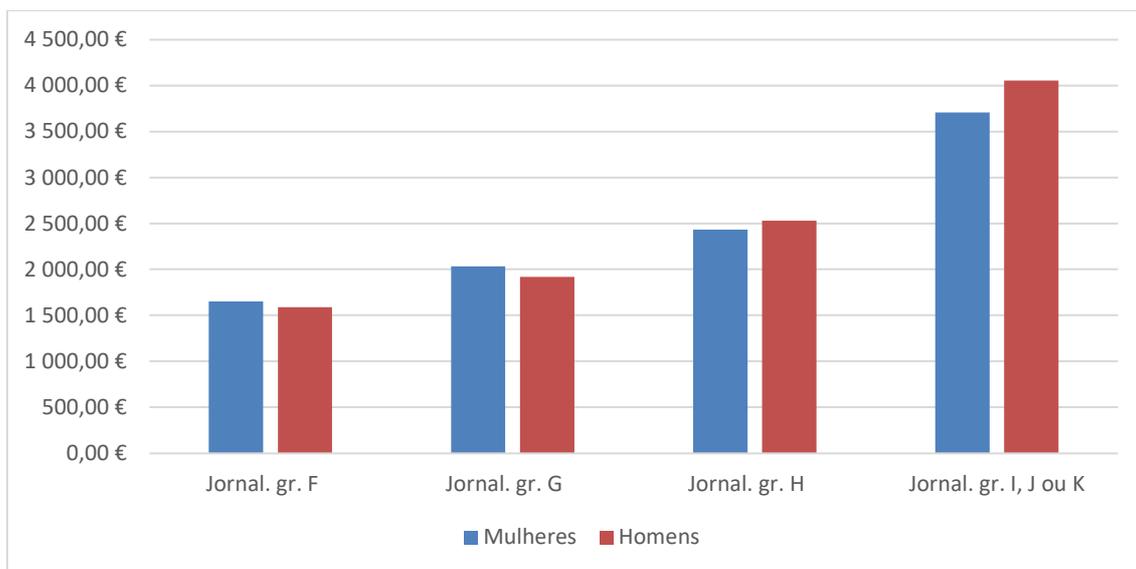


A análise da remuneração mensal média e respetivas componentes por categoria profissional é apresentada no Quadro 5 e na Figura 7. Constata-se que, como esperado, o vencimento base é progressivamente superior em função da categoria profissional. Sobre os diferenciais por categoria, os mais significativos encontram-se para as categorias superiores. Ainda assim, é importante destacar que a sua fraca representatividade que limita as conclusões que se podem retirar. Para o grupo com maior representatividade (H), nota-se um ligeiro diferencial na remuneração mensal média em desfavor das mulheres de cerca de 3,87%. Para as categorias profissionais de nível inferior (F e G), o diferencial na remuneração mensal média, de 3,94% e 5,94%, beneficia as mulheres.

Quadro 5 – Remuneração mensal média por categoria profissional dos/as Jornalistas, por sexo

Categoria Profissional	Total	Mulheres	Homens	Diferença (M-H)	Diferença (%) (M-H)
Jornal. Gr. F	1 613,03 €	1 651,28 €	1 588,68 €	62,59 €	3,94%
Jornal. Gr. G	1 975,70 €	2 032,64 €	1 918,75 €	113,89 €	5,94%
Jornal. Gr. H	2 474,43 €	2 432,35 €	2 530,26 €	-97,91 €	-3,87%
Jornal. Gr. I, J ou K	3 981,79 €	3 708,36 €	4 053,74 €	-345,38 €	-8,52%

Figura 7 – Remuneração mensal média por categoria profissional dos/as Jornalistas, por sexo



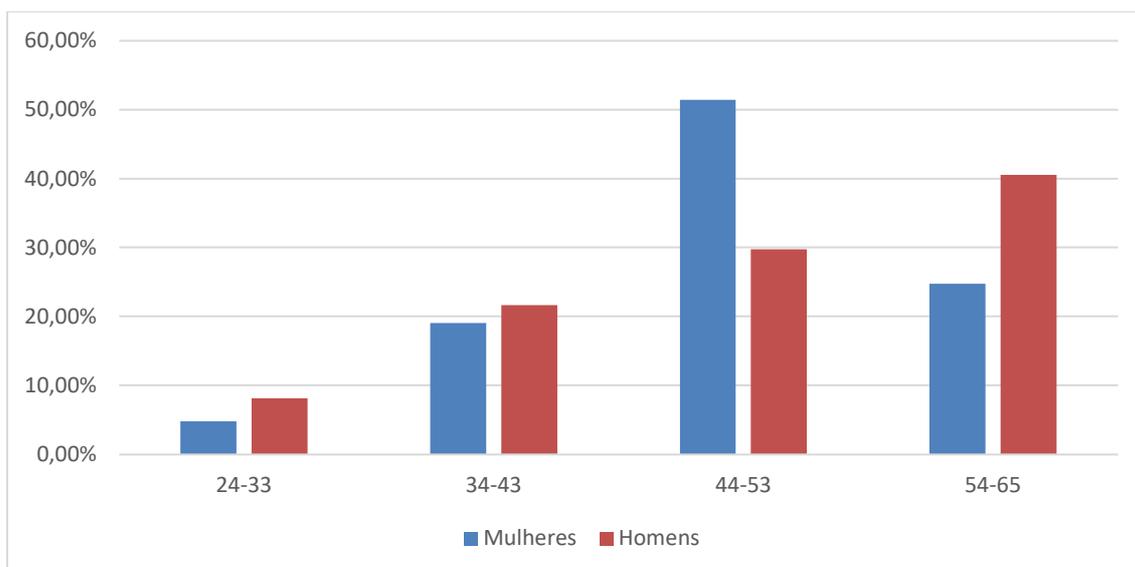
### 3.1. Análise das remunerações por estrutura etária

Procede-se agora à análise das remunerações por subgrupos etários. Pelo Quadro 6 e pela Figura 8 pode-se identificar que a maior parte das mulheres Jornalistas pertence ao escalão etário relativo aos 44-53 anos (51,43%). Por sua vez, o escalão modal para os homens corresponde aos 54-65 anos (40,54%). Os resultados permitem também concluir por um envelhecimento entre os/as Jornalistas para ambos os sexos, com apenas 14 indivíduos (6,94%) com idades iguais ou inferiores a 33 anos.

Quadro 6 – Estrutura etária dos/as Jornalistas, por sexo

Estrutura Etária (anos)	Mulheres		Homens	
	Nº indivíduos	% indivíduos	Nº indivíduos	% indivíduos
24-33	5	4,76%	9	8,11%
34-43	20	19,05%	24	21,62%
44-53	54	51,43%	33	29,73%
54-65	26	24,76%	45	40,54%
Total	105	100,00%	111	100,00%

Figura 8 – Estrutura etária dos/as Jornalistas, por sexo

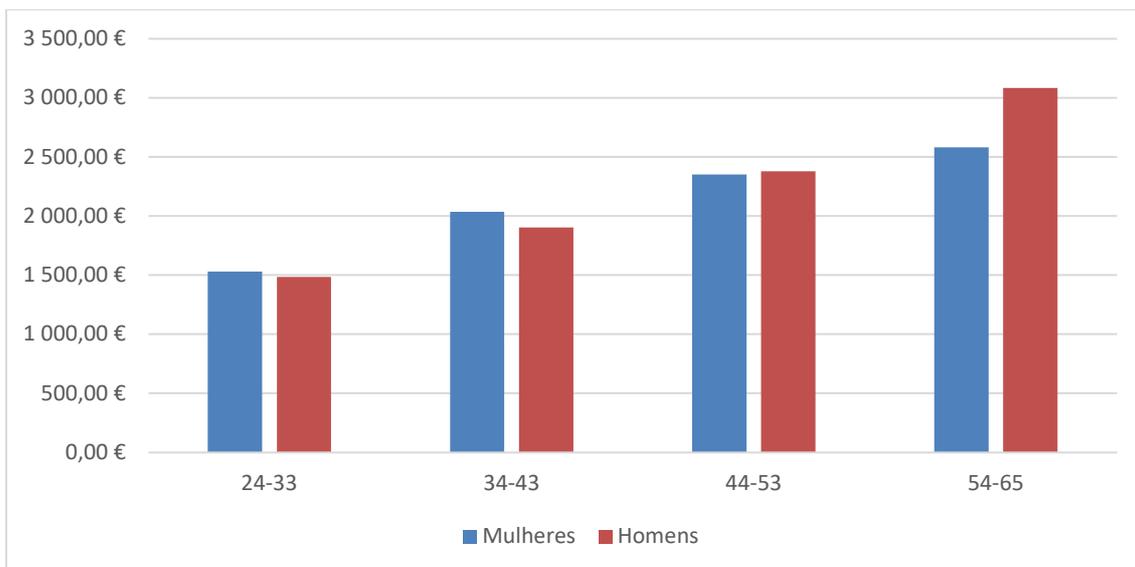


Sobre as remunerações observadas, é no escalão etário superior que se regista um significativo diferencial em desfavor das mulheres, cerca de 16,31% para a remuneração mensal média. Tal permite identificar que as Jornalistas com idades entre 54-65 anos estarão mais penalizadas do ponto de vista remuneratório, ao auferirem em média menos 503,06€ comparativamente aos homens do mesmo escalão.

Quadro 7 – Remuneração mensal média por estrutura etária dos/as Jornalistas, por sexo

Estrutura Etária (anos)	Total	Mulheres	Homens	Diferença (M-H)	Diferença (%) (M-H)
24-33	1 499,79 €	1 528,60 €	1 483,78 €	44,82 €	3,02%
34-43	1 962,68 €	2 034,24 €	1 903,05 €	131,19 €	6,89%
44-53	2 361,61 €	2 352,16 €	2 377,07 €	-24,91 €	-1,05%
54-65	2 899,74 €	2 580,90 €	3 083,95 €	-503,06 €	-16,31%

Figura 9 – Remuneração mensal média por estrutura etária dos/as Jornalistas, por sexo



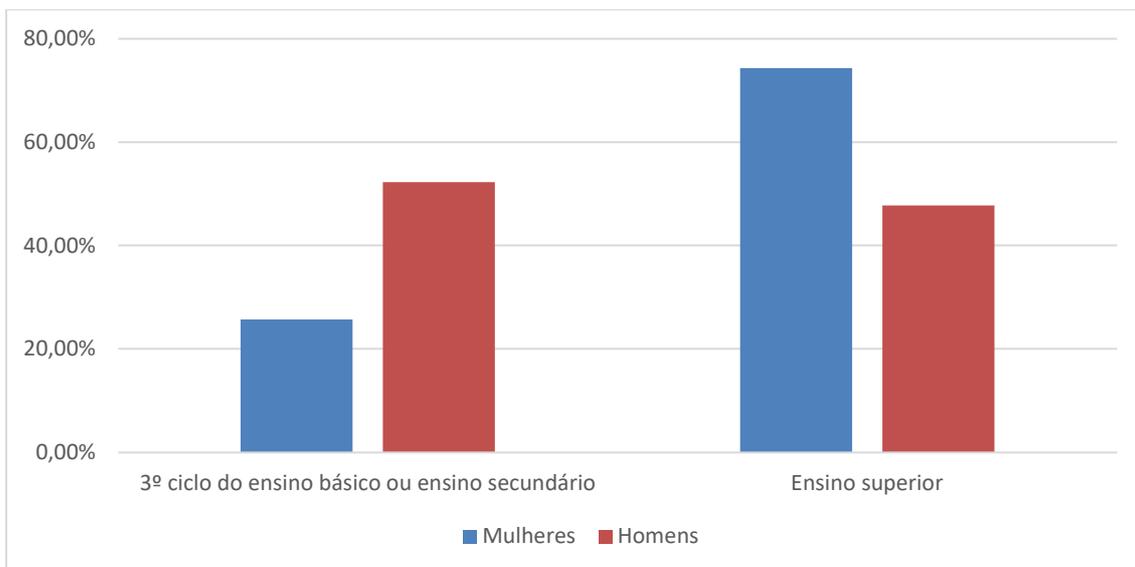
### 3.2. Análise das remunerações por nível de escolaridade

Sobre o nível de nível de escolaridade dos/as Jornalistas, constata-se que em média as mulheres que trabalham na Lusa têm níveis de escolaridade superiores comparativamente aos homens, com quase três quartos das mulheres a terem o ensino superior enquanto pouco menos de metade dos homens têm esse nível de ensino (Quadro 8 e Figura 10).

Quadro 8 – Nível de escolaridade dos/as Jornalistas, por sexo

Nível de escolaridade	Mulheres		Homens	
	Nº indivíduos	% indivíduos	Nº indivíduos	% indivíduos
3º ciclo do ensino básico ou ensino secundário	27	25,71%	58	52,25%
Ensino superior	78	74,29%	53	47,75%
Total	105	100,00%	111	100,00%

Figura 10 – Nível de escolaridade dos/as Jornalistas das Lusa, por sexo

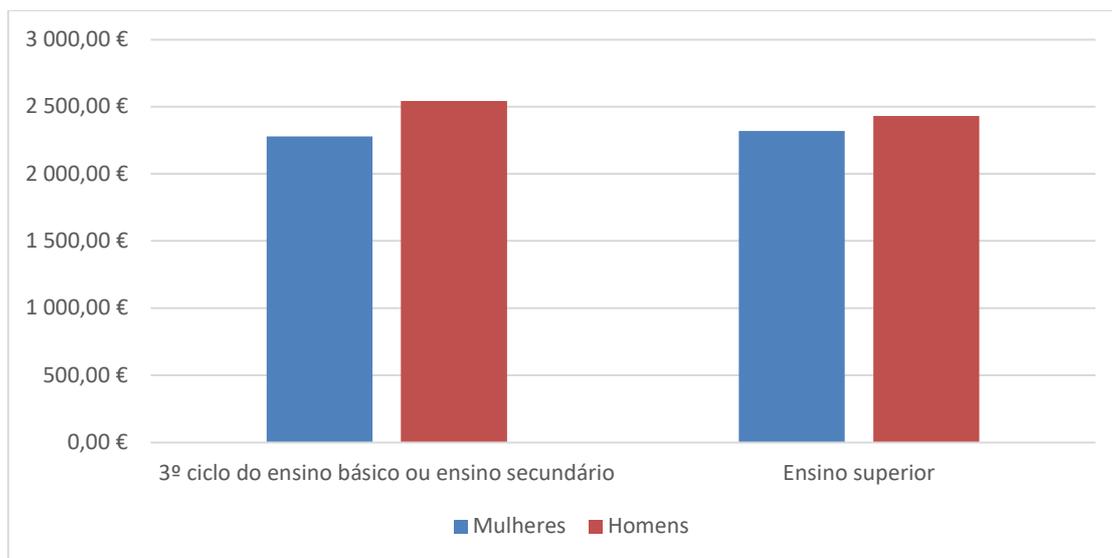


No que toca às remunerações por escalões de nível de escolaridade (Quadro 9 e Figura 11), observa-se um diferencial em desfavor das mulheres. Uma possível explicação pode ser o facto de as mulheres possuírem em média um nível de escolaridade superior ao dos homens, como constatado acima, estando esse nível potencialmente associado a remunerações mais elevadas. Tal constitui um fator que ajuda a mitigar o diferencial global observado nas remunerações, tal como apresentado no Quadro 2. Por outro lado, para o diferencial observado – quando se comparam as remunerações de indivíduos com o mesmo nível de escolaridade – esse efeito remuneratório associado ao nível de escolaridade é controlado, o que aumenta o diferencial observado.

Quadro 9 – Remuneração mensal média por nível de escolaridade dos/as Jornalistas, por sexo

Nível de escolaridade	Total	Mulheres	Homens	Diferença (M-H)	Diferença (%) (M-H)
3º ciclo do ensino básico ou ensino secundário	2 458,63 €	2 279,53 €	2 542,00 €	-262,47 €	-10,33%
Ensino superior	2 364,22 €	2 319,24 €	2 430,42 €	-111,18 €	-4,57%

Figura 11 – Remuneração mensal média por nível de escolaridade dos/as Jornalistas, por sexo



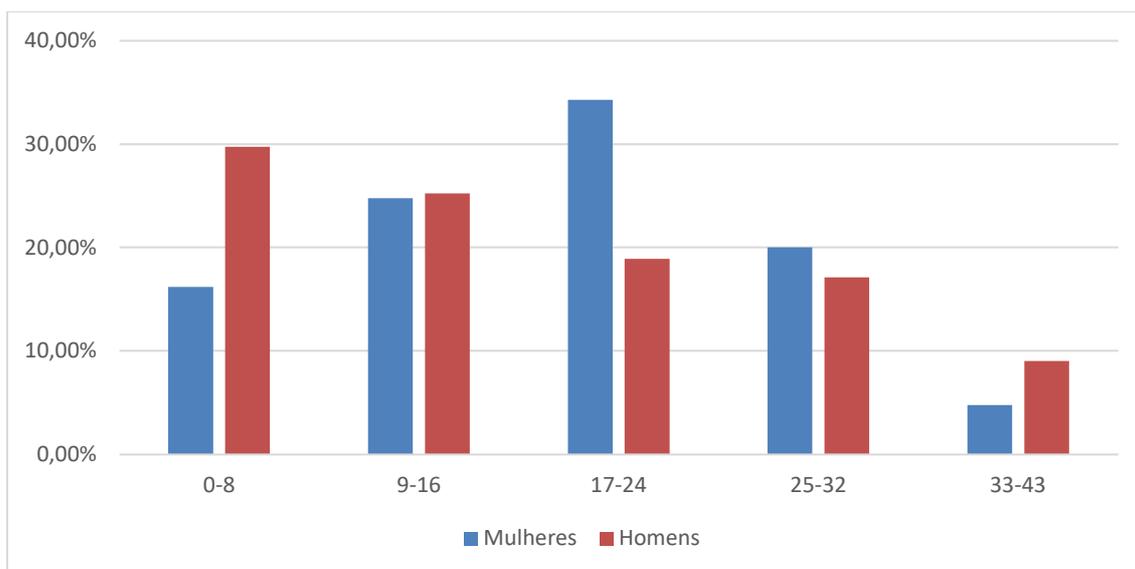
### 3.3. Análise das remunerações por antiguidade na empresa

Na análise da antiguidade dos/as Jornalistas na Lusa, através do Quadro 10 e da Figura 12, repara-se que para os homens o escalão de menor antiguidade é o que tem maior frequência (29,73%), percentagem substancialmente superior comparativamente à das mulheres (16,19%). Para os escalões mais avançados, a proporção de Jornalistas com 25 anos de antiguidade ou mais é relativamente semelhante para mulheres (24,76%) e homens (26,13%).

Quadro 10 – Antiguidade dos/as Jornalistas, por sexo

Antiguidade (anos)	Mulheres		Homens	
	Nº indivíduos	% indivíduos	Nº indivíduos	% indivíduos
0-8	17	16,19%	33	29,73%
9-16	26	24,76%	28	25,23%
17-24	36	34,29%	21	18,92%
25-32	21	20,00%	19	17,12%
33-43	5	4,76%	10	9,01%
Total	105	100 00%	111	100 00%

Figura 12 – Antiguidade dos/as Jornalistas, por sexo

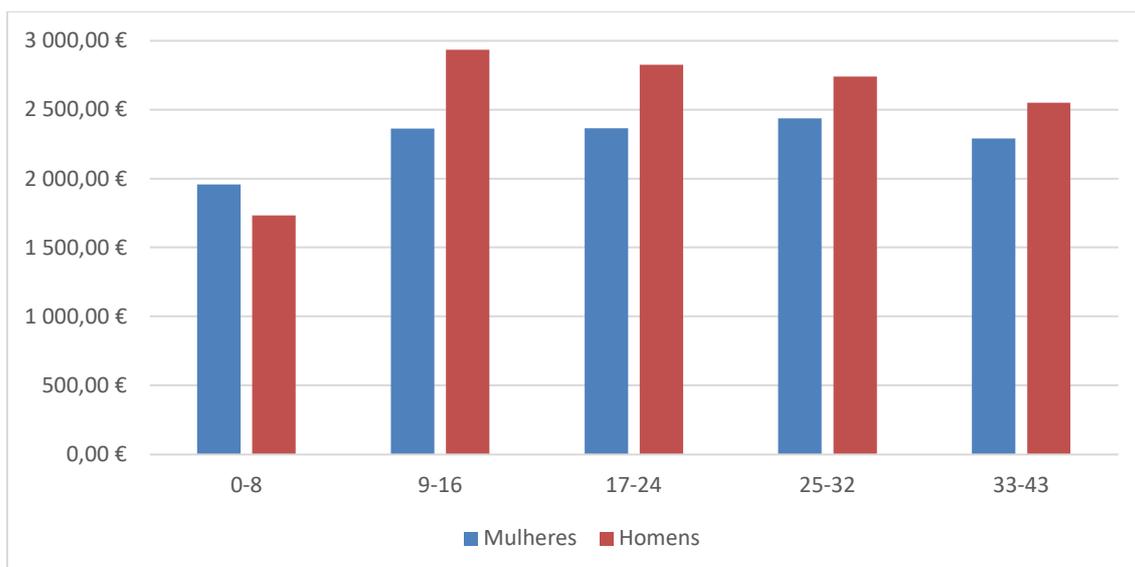


Pelo Quadro 11 e Figura 13, conclui-se que, para a remuneração mensal média, existe um diferencial favorável às mulheres no escalão de menor antiguidade. Já para os restantes escalões, esse diferencial é desfavorável às mulheres atingindo os 19,49% para Jornalistas com antiguidade entre os 9 e 16 anos.

Quadro 11 – Remuneração mensal média por antiguidade dos/as Jornalistas, por sexo

Antiguidade (anos)	Total	Mulheres	Homens	Diferença (M-H)	Diferença (%) (M-H)
0-8	1 808,98 €	1 957,20 €	1 732,63 €	224,58 €	12,96%
9-16	2 659,02 €	2 362,45 €	2 934,40 €	-571,95 €	-19,49%
17-24	2 534,66 €	2 364,84 €	2 825,79 €	-460,95 €	-16,31%
25-32	2 580,73 €	2 436,23 €	2 740,44 €	-304,21 €	-11,10%
33-43	2 463,68 €	2 291,34 €	2 549,85 €	-258,51 €	-10,14%

Figura 13 – Remuneração mensal média por antiguidade dos/as Jornalistas, por sexo



#### 4. Análise das remunerações dos/as trabalhadores/as das áreas administrativas, de suporte e de apoio

Nesta secção são apresentados os valores relativos à remuneração mensal dos/as trabalhadores/as não Jornalistas, ou seja, das pessoas que exercem funções administrativas, de apoio e suporte à atividade central da Lusa. Realça-se desde já que os resultados obtidos são meramente indicativos das remunerações médias dos/as trabalhadores/as e que, tendo em conta o reduzido número de trabalhadores/as considerado em cada comparação efetuada, estes resultados não permitem uma conclusão objetiva sobre eventuais (as)simetrias em função do sexo.

No Quadro 12 e na Figura 14 são apresentados os resultados globais para os/as trabalhadores/as não Jornalistas. Constata-se a existência de um diferencial em favor das mulheres no que diz respeito ao vencimento base médio e em paralelo, um diferencial que lhes é desfavorável nos subsídios recebidos. Tendo em conta estes diferenciais de sentido oposto, a remuneração mensal média apresenta um diferencial de 3,21% em favor das mulheres.

Quadro 12 - Remunerações médias dos/as demais trabalhadores/as, por sexo

	Total	Mulheres	Homens	Diferença (M-H)	Diferença (%) (M-H)
Remun. Mensal média	2 312,30 €	2 337,15 €	2 264,51 €	72,64 €	3,21%
Venc. Base médio	1 753,72 €	1 851,92 €	1 564,87 €	287,04 €	18,34%
Subsídios (valores médios)	558,58 €	485,23 €	699,64 €	-214,41 €	-30,65%

Figura 14 - Remuneração mensal média dos/as demais trabalhadores/as, por sexo



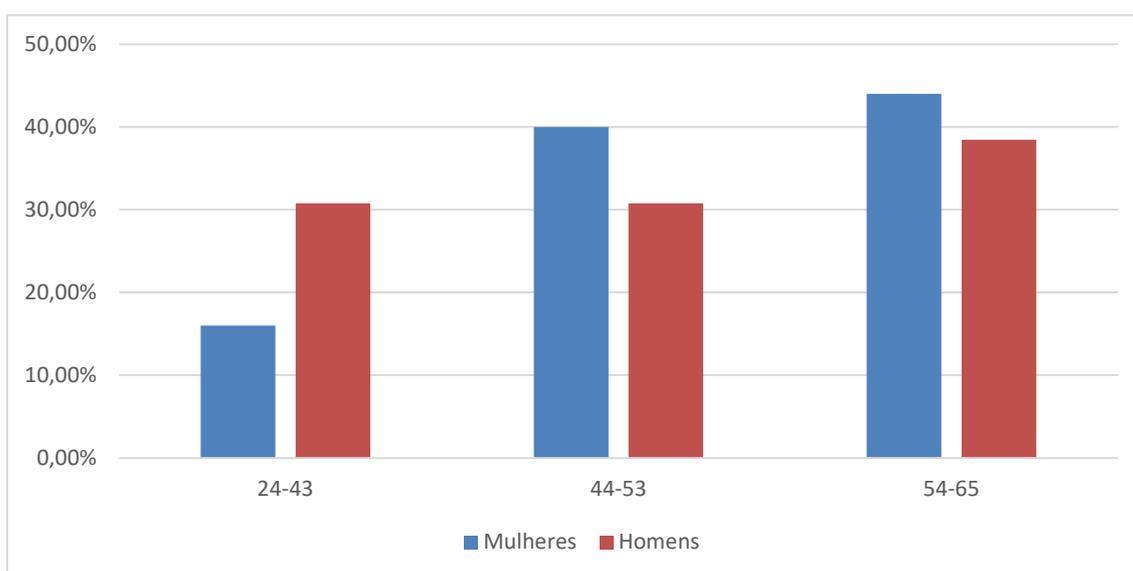
#### 4.1. Análise das remunerações por estrutura etária

O Quadro 13 e a Figura 15 indicam a distribuição etária dos/as trabalhadores/as que exercem funções administrativas, de apoio e suporte à atividade da Lusa. Constatase que estes/as trabalhadores/as enquadram-se em escalões etários mais avançados de forma progressiva. Sobre as remunerações mensais, existe um diferencial favorável às 4 mulheres no primeiro escalão etário, comparativamente aos 4 homens. Já nos últimos dois escalões etários, o diferencial é favorável aos homens (Quadro 14 e Figura 16).

Quadro 13 - Estrutura etária dos/as demais trabalhadores/as, por sexo

Estrutura Etária (anos)	Mulheres		Homens	
	Nº indivíduos	% indivíduos	Nº indivíduos	% indivíduos
24-43	4	16,00%	4	30,77%
44-53	10	40,00%	4	30,77%
54-65	11	44,00%	5	38,46%
Total	25	100,00%	13	100,00%

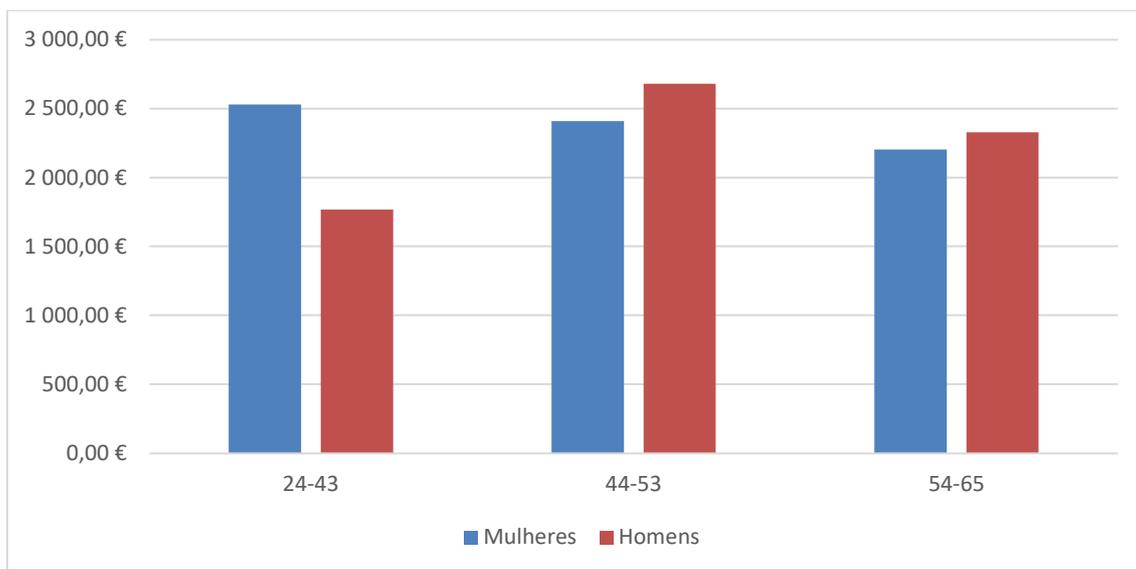
Figura 15 - Estrutura etária dos/as demais trabalhadores/as, por sexo



Quadro 14 - Remuneração mensal média por estrutura etária dos/as demais trabalhadores/as, por sexo

Estrutura Etária (anos)	Total	Mulheres	Homens	Diferença (M-H)	Diferença (%) (M-H)
24-43	2 148,25 €	2 528,43 €	1 768,07 €	760,36 €	43,01%
44-53	2 486,36 €	2 408,66 €	2 680,62 €	-271,96 €	-10,15%
54-65	2 242,02 €	2 202,58 €	2 328,79 €	-126,20 €	-5,42%

Figura 16 – Remuneração mensal média por estrutura etária dos/as demais trabalhadores/as, por sexo



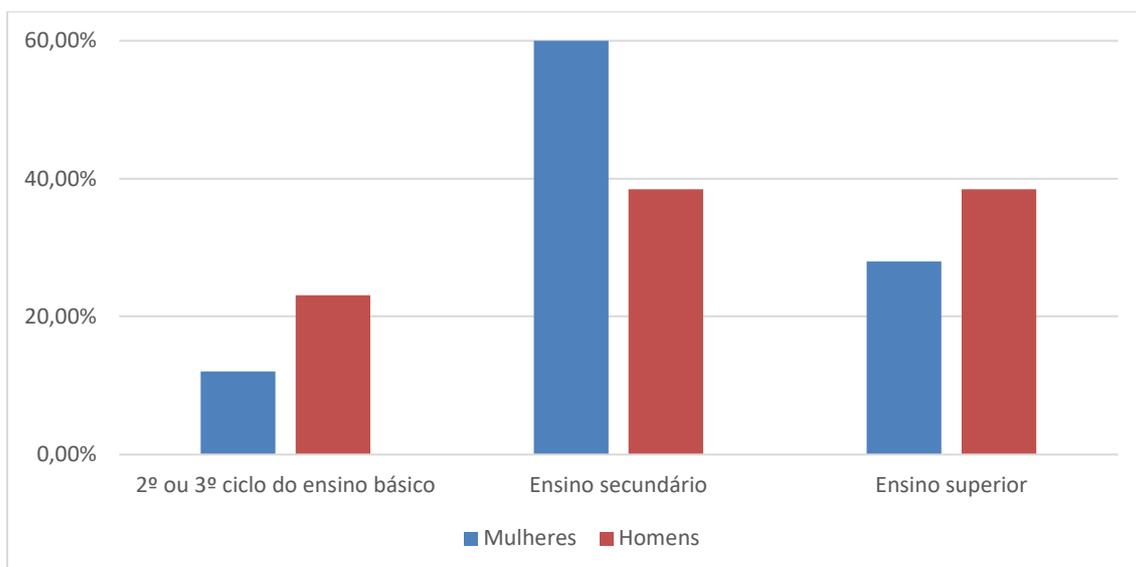
#### 4.2. Análise das remunerações em função do nível de escolaridade

Da análise do nível de escolaridade dos/as demais trabalhadores/as não Jornalistas representados/as no Quadro 15 e na Figura 17, observa-se que a maioria das mulheres tem o ensino secundário. Já os homens encontram-se relativamente mais dispersos por escalões de escolaridade.

Quadro 15 – Nível de escolaridade dos/as demais trabalhadores/as, por sexo

Nível de escolaridade	Mulheres		Homens	
	Nº indivíduos	% indivíduos	Nº indivíduos	% indivíduos
2º ou 3º ciclo do ensino básico	3	12,00%	3	23,08%
Ensino secundário	15	60,00%	5	38,46%
Ensino superior	7	28,00%	5	38,46%
Total	25	100,00%	13	100,00%

Figura 17 – Nível de escolaridade dos/as demais trabalhadores/as, por sexo

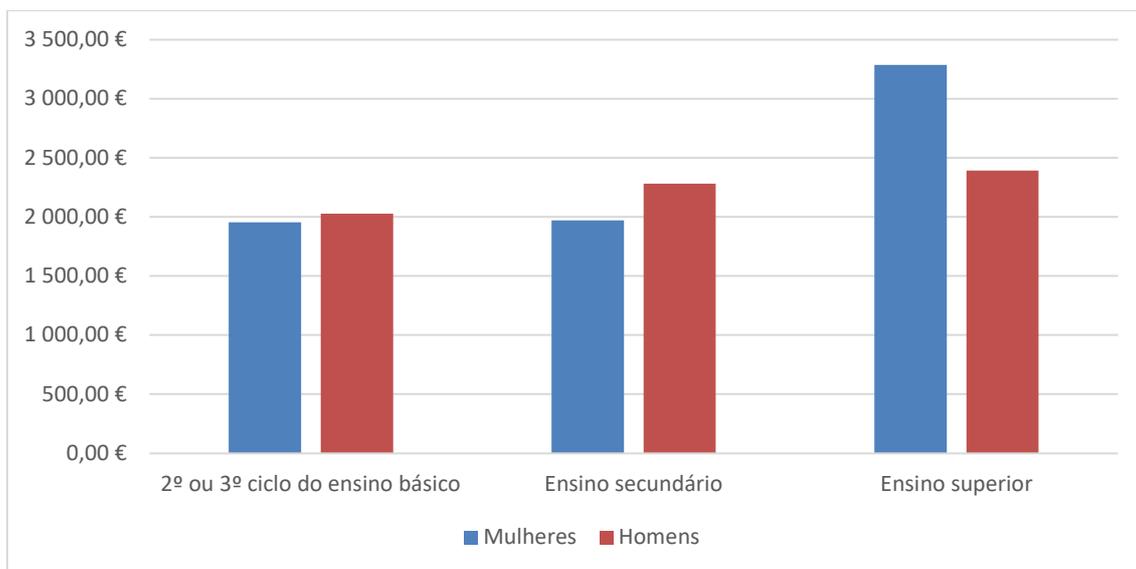


No que diz respeito às remunerações mensais, as 15 mulheres com ensino secundário auferem menos 13,55% em relação aos 5 homens com o mesmo nível de escolaridade. Simultaneamente, as 7 mulheres com ensino superior têm uma remuneração mensal superior em 37,37% comparativamente aos 5 homens com um nível de escolaridade equivalente.

Quadro 16 – Remuneração mensal média por nível de escolaridade dos/as demais trabalhadores/as, por sexo

Nível de escolaridade	Total	Mulheres	Homens	Diferença (M-H)	Diferença (%) (M-H)
2º ou 3º ciclo do ensino básico	1 989,40 €	1 952,84 €	2 025,96 €	-73,12 €	-3,61%
Ensino secundário	2 048,34 €	1 971,12 €	2 279,97 €	-308,85 €	-13,55%
Ensino superior	2 913,69 €	3 286,19 €	2 392,19 €	894,01 €	37,37%

Figura 18 – Remuneração mensal média por nível de escolaridade dos/as demais trabalhadores/as, por sexo



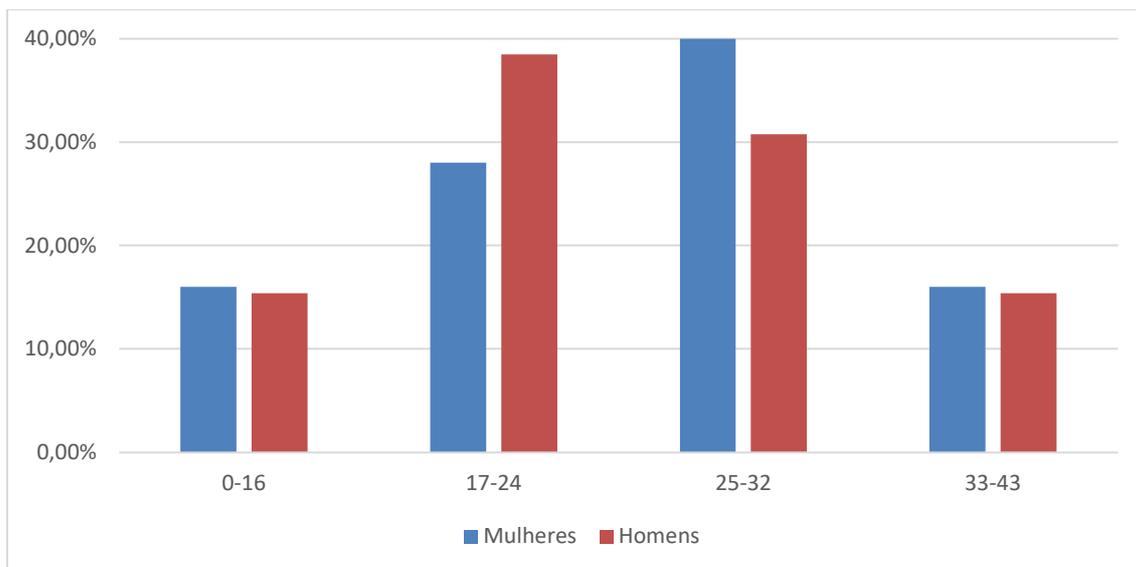
#### 4.3. Análise das remunerações segundo a antiguidade na empresa

No Quadro 17 e na Figura 19 é apresentada a distribuição dos/as demais trabalhadores/as por escalões de antiguidade. É possível reter que a maioria das mulheres (84,00%) e dos homens (84,62%) assume funções na Lusa há pelo menos 17 anos.

Quadro 17 – Antiguidade dos/as demais trabalhadores/as, por sexo

Antiguidade (anos)	Mulheres		Homens	
	Nº indivíduos	% indivíduos	Nº indivíduos	% indivíduos
0-16	4	16,00%	2	15,38%
17-24	7	28,00%	5	38,46%
25-32	10	40,00%	4	30,77%
33-43	4	16,00%	2	15,38%
Total	25	100,00%	13	100,00%

Figura 19 – Antiguidade dos/as demais trabalhadores/as, por sexo

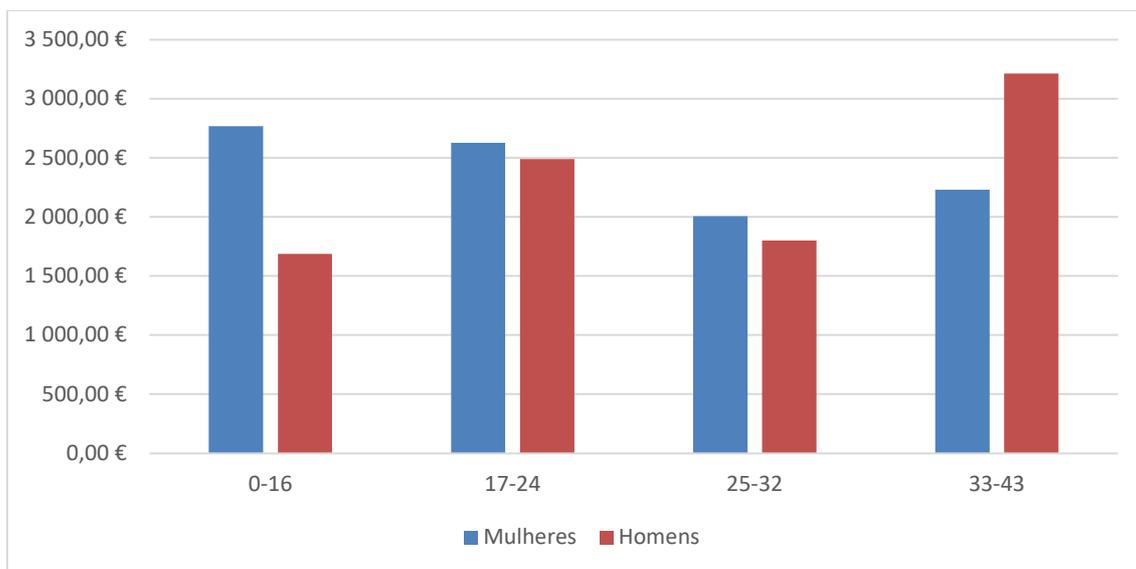


O Quadro 18 e a Figura 20 mostram os valores médios das remunerações e respectivas componentes para os/as trabalhadores/as não Jornalistas. Para as remunerações mensais, os diferenciais mais significativos ocorrem nos dois últimos escalões de antiguidade, com as 4 mulheres com antiguidade superior a 33 anos a auferirem menos 30,61% do que os 2 homens, e simultaneamente as 10 mulheres do penúltimo escalão a auferirem mais 11,36% que os 4 homens no mesmo escalão.

Quadro 18 – Remuneração mensal média por antiguidade dos/as demais trabalhadores/as, por sexo

Antiguidade (anos)	Total	Mulheres	Homens	Diferença (M-H)	Diferença (%) (M-H)
0-16	2 406,20 €	2 766,54 €	1 685,53 €	1 081,01 €	64,14%
17-24	2 569,28 €	2 627,41 €	2 487,91 €	139,50 €	5,61%
25-32	1 947,07 €	2 005,52 €	1 800,95 €	204,57 €	11,36%
33-43	2 556,63 €	2 228,87 €	3 212,14 €	-983,26 €	-30,61%

Figura 20 – Remuneração mensal média por antiguidade dos/as demais trabalhadores/as, por sexo



## 5. Estudo econométrico aplicado à remuneração mensal

Após uma análise descritiva das remunerações mensais médias e respetivos diferenciais nos vários subgrupos identificados para os/as trabalhadores/as da Lusa, pretende-se agora explicar a origem do diferencial observado. Para tal, procede-se ao cálculo do diferencial ajustado, representativo da diferença nas remunerações após se ter em conta as características individuais dos/as trabalhadores/as. É também apresentada uma decomposição do diferencial em parte explicada por essas características individuais e demais funções/responsabilidades e categoria profissional do/a trabalhador/a, bem como em parte não explicada. Por fim, complementa-se a análise focada na média e realiza-se um estudo acerca da distribuição das remunerações e respetivos diferenciais, avaliando o diferencial nos percentis da amostra.

### 5.1. Análise do diferencial ajustado

O objetivo desta secção foca-se em obter o valor do diferencial após considerar o facto das mulheres e dos homens terem características observáveis diferentes que poderão influenciar as suas remunerações, nomeadamente idade, antiguidade e nível de escolaridade. O diferencial ajustado representa portanto a diferença nas

remunerações após controlar essas características. A obtenção dessa medida ajustada é feita com o auxílio do seguinte modelo:

$$\log(\text{rem}_i) = \alpha_0 + \alpha_1 \text{habsup}_i + \alpha_2 \text{habbas}_i + \alpha_3 \text{idade}_i + \alpha_4 \text{idade}_i^2 + \alpha_5 \text{ant}_i + \alpha_6 \text{ant}_i^2 + \delta \text{mulher}_i + u_i \quad (1)$$

Sobre o significado das variáveis:

- $\text{rem}_i$  - remuneração mensal do i-ésimo indivíduo, em euros;
- $\text{habsup}_i$  - variável binária que assume o valor 1 se o i-ésimo indivíduo tem o ensino superior e 0 caso contrário;
- $\text{habbas}_i$  - variável binária que assume o valor 1 se o i-ésimo indivíduo tem o ensino básico e 0 caso contrário;
- $\text{idade}_i$  - idade do i-ésimo indivíduo em anos;
- $\text{ant}_i$  - antiguidade do i-ésimo indivíduo em anos;
- $\text{mulher}_i$  - variável binária que assume o valor 1 se o i-ésimo indivíduo for do sexo feminino e 0 caso seja do sexo masculino.

Através das observações relativas aos/às Jornalistas, a estimação do modelo pelo método dos mínimos quadrados produziu os seguintes resultados:<sup>4</sup>

Quadro 19 - Resultados de estimação para Jornalistas

Variável	Estimativas ( $R^2 = 0,4107$ )
Constante	7,3804***
habbas	-0,1484**
habsup	0,0847**
idade	-0,0155
idade2	0,0004
ant	0,0330***
ant2	-0,0008***
mulher	-0,0847**

<sup>4</sup> Interprete-se: \* como variável estatisticamente significativa para um nível de significância de 10%; \*\* como variável estatisticamente significativa para um nível de significância de 5%; \*\*\* como variável estatisticamente significativa para um nível de significância de 1%.

Os resultados apontam para que, quando são controladas as características observáveis dos indivíduos, existe evidência estatística de diferenças remuneratórias entre mulheres e homens. Após calcular as respetivas semi-elasticidades, estima-se que em média as mulheres Jornalistas recebem uma remuneração mensal inferior em 8,12% comparativamente aos homens Jornalistas com características semelhantes.<sup>5</sup>

Importa referir que a replicação da estimação do modelo anterior com dados relativos aos/às demais trabalhadores/as (não Jornalistas) não detetou desigualdades remuneratórias entre mulheres e homens estatisticamente significativas.

## 5.2. Decomposição do diferencial observado

Para proceder à decomposição do diferencial nas remunerações mensais médias observado no Quadro 3 para os/as Jornalistas, recorre-se à metodologia Blinder-Oaxaca, amplamente utilizada em estudos semelhantes (ver, por exemplo, Casaca et al., 2022; Boll & Lagemann, 2018; Mandel & Semyonov, 2014; González et al., 2005).

O objetivo desta aplicação centra-se em determinar as causas do diferencial detetado e a quantificação da componente não explicada, que pode indiciar discriminação em função do género. A Figura 21 apresenta os resultados, podendo constatar-se que do diferencial remuneratório de 7,22% identificado no Quadro 3, 1,86% corresponde à componente explicada pelas características dos indivíduos e das respetivas funções, responsabilidades e categoria profissional, enquanto os restantes 5,36% são cobertos pela componente não explicada. A respeito deste segundo valor, a literatura tende a colocar a hipótese da existência de variáveis não observadas e relevantes à explicação do salário (e não incluídas no modelo), e até mesmo a possibilidade de discriminação em função do género, dada uma valorização diferencial de cada uma das características entre homens e mulheres.

Dentro dos fatores que compõem o diferencial explicado, as barras com valor negativo evidenciam os atributos das mulheres que em média ajudam as mesmas a

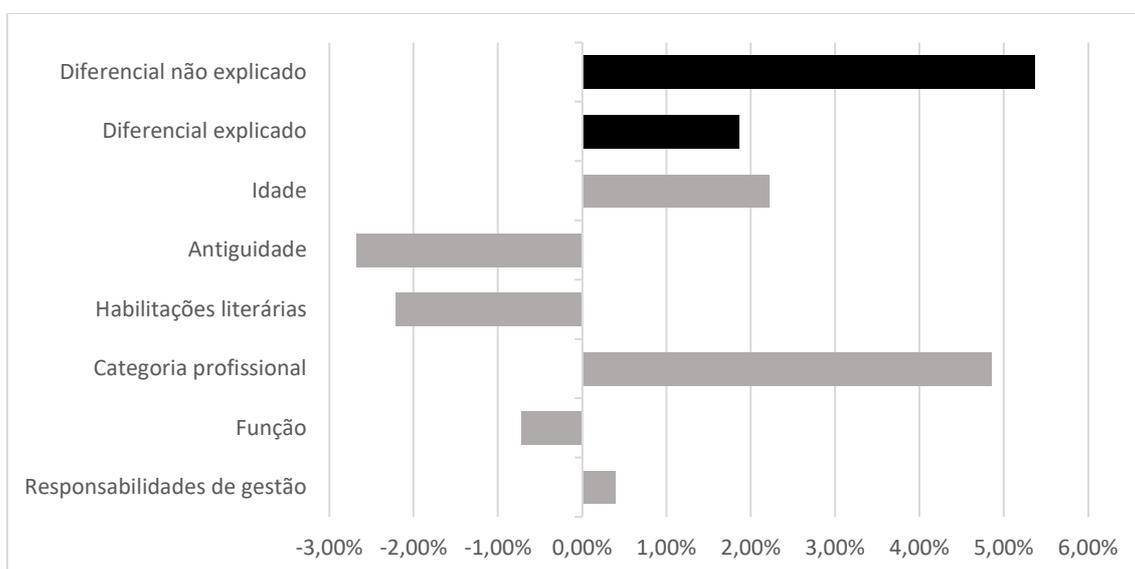
---

<sup>5</sup> A semi-elasticidade associada à variável mulher (em percentagem) é dada por  $(e^{\delta} - 1) \times 100\%$ .

alcançar melhores remunerações (ou seja, a diminuir o diferencial), sendo que um desses contributos é dado pelo nível de escolaridade. Como determinado anteriormente, as mulheres Jornalistas possuem em média um nível de escolaridade superior ao dos homens. Estando esse nível associado a melhores remunerações, tal ajuda a diminuir o diferencial em aproximadamente 2,21 pontos percentuais. Por outras palavras, num cenário em que as mulheres perdem essa vantagem remuneratória, ou seja, caso as mulheres e homens tivessem o mesmo nível médio de escolaridade, o diferencial seria superior em 2,21 pontos percentuais. Na mesma direção, a antiguidade média e as funções desempenhadas pelas mulheres ajudam a diminuir o diferencial existente em aproximadamente 2,67 e 0,72 pontos percentuais, respetivamente, sendo a interpretação análoga ao caso anterior.

Sobre as barras com valor positivo: a categoria profissional (4,86%), a idade (2,22%) e as responsabilidades de gestão (0,39%) são responsáveis por aumentar o diferencial, ou seja, em média os homens ocupam escalões etários, categorias profissionais e de responsabilidades associados a remunerações superiores. Conclui-se que o fator mais determinante na explicação do diferencial observado é a categoria profissional em que os indivíduos se encontram. De facto, se mulheres e homens se distribuíssem de forma semelhante nas diferentes categorias profissionais, o diferencial observado diminuiria em mais de dois terços o que indicia a existência de segregação vertical entre os/as Jornalistas da Lusa.

**Figura 21 – Decomposição Blinder-Oaxaca do diferencial nas remunerações mensais médias dos/as Jornalistas**



## 6. Diferencial na distribuição das remunerações

Até agora, as análises feitas incidiram na média das remunerações dos indivíduos. Nesta última secção quantitativa procede-se à expansão dessa análise para a distribuição das remunerações avaliada nos diferentes percentis da mesma. É possível concluir que é mais provável encontrar homens nos níveis de remuneração mais baixos, mas também nos mais altos, superiores a 3.500€ mensais. Tal é também evidenciado na análise do diferencial nos percentis da distribuição presente no Quadro 20. Analisando, por exemplo, o valor do percentil 50 (mediana), verifica-se que metade dos homens recebe pelo menos 2.238,03€, enquanto para as mulheres esse valor é de 2.177,75€, o que corresponde a um ligeiro diferencial em desfavor das mulheres de 2,69%. Esta análise permite concluir que os diferenciais mais significativos ocorrem no topo da distribuição de remunerações, nomeadamente nos percentis 80 e 90, onde 20% dos homens Jornalistas auferem mais de 3.067,16€, enquanto 20% das mulheres têm uma remuneração superior a 2.757,08€ e aproximadamente 12% auferem pelo menos os mesmos 3.067,16€ que os homens.

Quadro 20 – Percentis da remuneração mensal dos/as Jornalistas

Percentis	Mulheres	Homens	Diferença (M-H)	Diferença (%) (M-H)
P <sub>10</sub>	1 604,03 €	1 514,25 €	89,79 €	5,93%
P <sub>20</sub>	1 800,22 €	1 697,61 €	102,61 €	6,04%
P <sub>30</sub>	1 855,94 €	1 821,14 €	34,80 €	1,91%
P <sub>40</sub>	1 954,50 €	2 103,16 €	-148,66 €	-7,07%
P <sub>50</sub>	2 177,75 €	2 238,03 €	-60,28 €	-2,69%
P <sub>60</sub>	2 348,33 €	2 470,05 €	-121,72 €	-4,93%
P <sub>70</sub>	2 552,04 €	2 670,08 €	-118,04 €	-4,42%
P <sub>80</sub>	2 757,08 €	3 067,16 €	-310,09 €	-10,11%
P <sub>90</sub>	3 171,28 €	3 959,40 €	-788,12 €	-19,91%

A mesma análise aplicada aos/às trabalhadores/as com funções administrativas, de apoio e suporte à atividade central da Lusa permite notar um diferencial favorável às mulheres no percentil referente a maiores remunerações, e desfavorável para os

restantes percentis. Ainda assim aponta-se mais uma vez a pouca representatividade deste grupo de trabalhadores/as.

Quadro 21 - Percentis da remuneração mensal dos/as demais trabalhadores/as

Percentis	Mulheres	Homens	Diferença (M-H)	Diferença (%) (M-H)
P <sub>10</sub>	1 444,46 €	1 506,86 €	-62,40 €	-4,14%
P <sub>20</sub>	1 540,11 €	1 729,55 €	-189,44 €	-10,95%
P <sub>30</sub>	1 729,66 €	1 800,31 €	-70,65 €	-3,92%
P <sub>40</sub>	1 847,55 €	1 930,02 €	-82,47 €	-4,27%
P <sub>50</sub>	1 911,59 €	2 244,88 €	-333,29 €	-14,85%
P <sub>60</sub>	2 227,64 €	2 270,09 €	-42,45 €	-1,87%
P <sub>70</sub>	2 492,51 €	2 691,71 €	-199,20 €	-7,40%
P <sub>80</sub>	2 877,68 €	3 097,61 €	-219,93 €	-7,10%
P <sub>90</sub>	4 183,60 €	3 560,95 €	622,65 €	17,49%

## 7. Conclusões

A análise das remunerações dos/as trabalhadores/as da Lusa em 2021 permitiu identificar entre jornalistas a existência de um diferencial significativo de 7,22% a desfavor das mulheres, e uma diferença de 3,21% favorável às mulheres entre trabalhadores/as não Jornalistas que exercem funções administrativas, de apoio e suporte à atividade central da Lusa.

Para o diferencial identificado entre jornalistas, notou-se um decréscimo desde 2018, período em que a diferença remuneratória entre mulheres e homens atingiu os 18,06%. Uma possível causa desta diminuição foi atribuída ao fluxo de entradas e saídas de jornalistas da Lusa durante esse período, constatando-se uma maior admissão de homens em categorias profissionais inferiores, comparativamente às mulheres, e simultaneamente a saída de homens de categorias profissionais superiores. Ainda assim destacou-se a persistência de um diferencial significativo em 2021, que afeta particularmente jornalistas entre os 54 e 65 anos, atingindo os 16,31% para este subgrupo.

Para explicar a diferença remuneratória de 7,22% em 2021 recorreu-se ao método de decomposição Oaxaca-Blinder que permitiu identificar a categoria profissional dos/as jornalistas como o fator mais determinante na explicação do diferencial observado. De facto, se mulheres e homens se distribuíssem de forma semelhante nas diferentes categorias profissionais, o diferencial observado diminuiria em mais de dois terços (cerca de 4,86 pontos percentuais), o que indicia a existência de segregação vertical entre os/as Jornalistas da Lusa.

Adicionalmente, quantificou-se que a componente não explicada do diferencial remuneratório atinja os 5,36 pontos percentuais. A respeito deste valor, a literatura tende a colocar a hipótese da existência de variáveis não observadas e relevantes à explicação do salário (e não incluídas no modelo), e até mesmo a possibilidade de discriminação em função do género, dada uma valorização diferencial de cada uma das características entre homens e mulheres.