

# 6 DE MARÇO

## DIA NACIONAL DA IGUALDADE SALARIAL

A União Europeia instituiu o Dia da Igualdade Salarial.

Este dia marca o número de dias extra que as mulheres terão de trabalhar a mais para atingirem o mesmo salário que os homens num determinado ano.

Em Portugal as mulheres ganham, em média, segundo os últimos dados disponíveis, respeitantes a 2013, menos 17,9% do que os homens, pelo que o Dia da Igualdade Salarial é assinalado, em 2015, a 6 de março.

Entre 2012 e 2013, regista-se uma diminuição no diferencial das remunerações entre homens e mulheres de 0,6 p.p. na remuneração média mensal de base e uma diminuição de 0,3 p.p. em termos de ganho.

Para conseguirem ganhar o mesmo que os homens, as mulheres, em Portugal, teriam de trabalhar mais 65 dias, ou seja, até dia 6 de março. Ao invés, os homens poderiam começar a trabalhar apenas nesse dia para haver igualdade salarial.

Fonte: GEE/ME, Quadros de Pessoal

Os dados estatísticos demonstram que continuam a existir discriminações e desigualdades complexas e persistentes no mercado de trabalho, entre mulheres e homens, nomeadamente em termos remuneratórios.

A escolha de um dia para assinalar a Igualdade Salarial não é, por isso, um acaso...

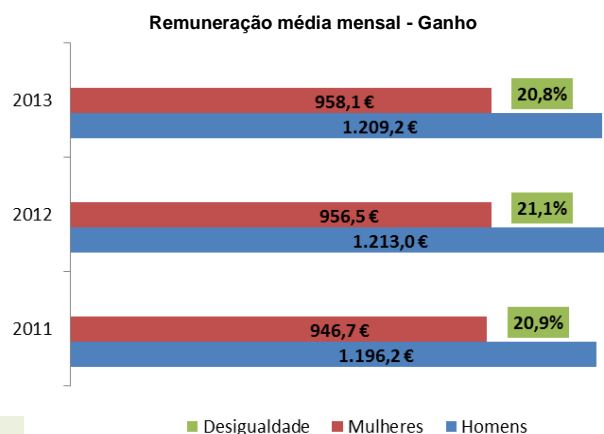
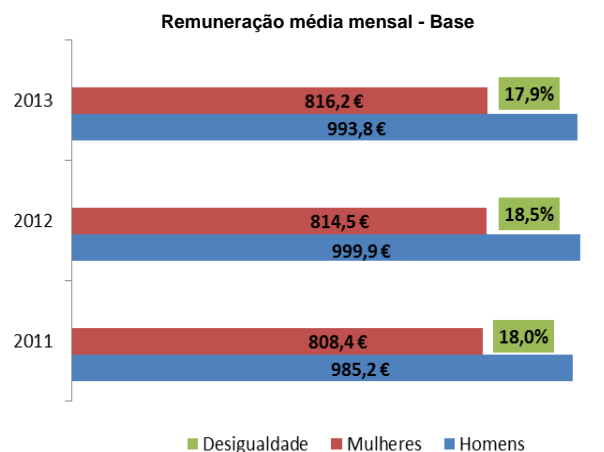
Lembra que a desigualdade salarial ainda é uma realidade...



Tendo em conta os dados relativos aos Quadros de Pessoal de 2013, os mais recentes disponíveis, os elementos relativos à população trabalhadora por conta de outrem a tempo completo, em Portugal, mostram que a diferença salarial entre homens e mulheres continua a existir, auferindo as mulheres 82,1% da remuneração média mensal de base dos homens.

Se falarmos da remuneração média mensal face ao ganho (que contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios) as mulheres auferem em média 79,2% do valor pago aos homens.

Fonte: GEE/ME, Quadros de Pessoal



Fonte: GEE/ME, Quadros de Pessoal

Tendo em consideração os níveis de habilitação, verifica-se que o diferencial salarial entre mulheres e homens aumenta conforme vai aumentando a escolaridade, sendo menor no nível de habilitação do "3.º Ciclo do Ensino Básico" (20,1% na remuneração média mensal de base e 23,7% na remuneração média mensal de ganho) do que no nível de habilitação correspondente à "Licenciatura" (29,2% na remuneração média mensal base e 30,1% na remuneração média mensal de ganho).

As remunerações médias horárias da população trabalhadora por conta de outrem, em 2013, são superiores nos homens, ou seja, estes auferem, por hora, mais 17,1% do que as mulheres na remuneração média de base e mais 19,6% no caso da remuneração média de ganho.

Fonte: GEE/ME, Quadros de Pessoal



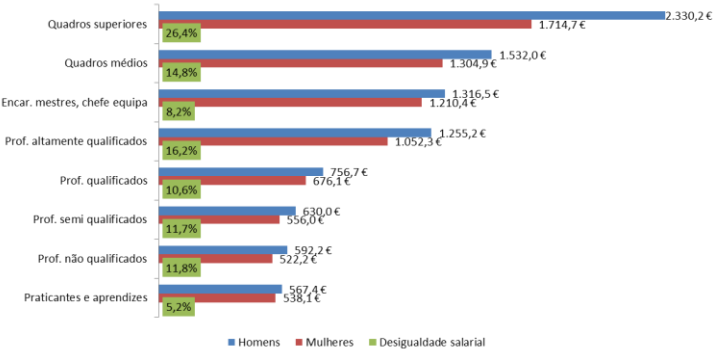
COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

A desigualdade salarial entre mulheres e homens é, em grande medida, tanto maior quanto mais elevado o nível de qualificação. Esta desigualdade é particularmente acentuada no nível de qualificação “Quadros superiores”, no qual as mulheres auferem menos 26,4% do que os homens, em termos de remuneração média mensal de base, e menos 27,9% de remuneração média mensal face ao ganho.

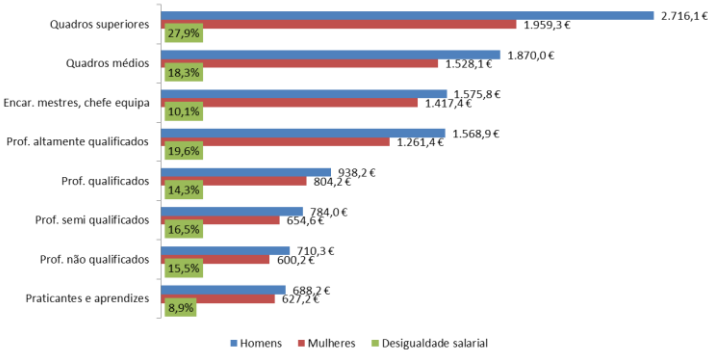
Nos níveis de qualificação mais baixos, essa proporção é menor, como por exemplo, no nível “Praticantes e aprendizes” (5,2% e 8,9%, em termos de remuneração média mensal de base e de ganho, respetivamente) e no nível “Profissionais não qualificados” (11,8% e 15,5%, respetivamente, em termos de remuneração média mensal de base e de ganho).

Fonte: GEE/ME, Quadros de Pessoal

Remunerações médias mensais (base) por níveis de qualificação e sexo



Remunerações médias mensais (ganho) por níveis de qualificação e sexo

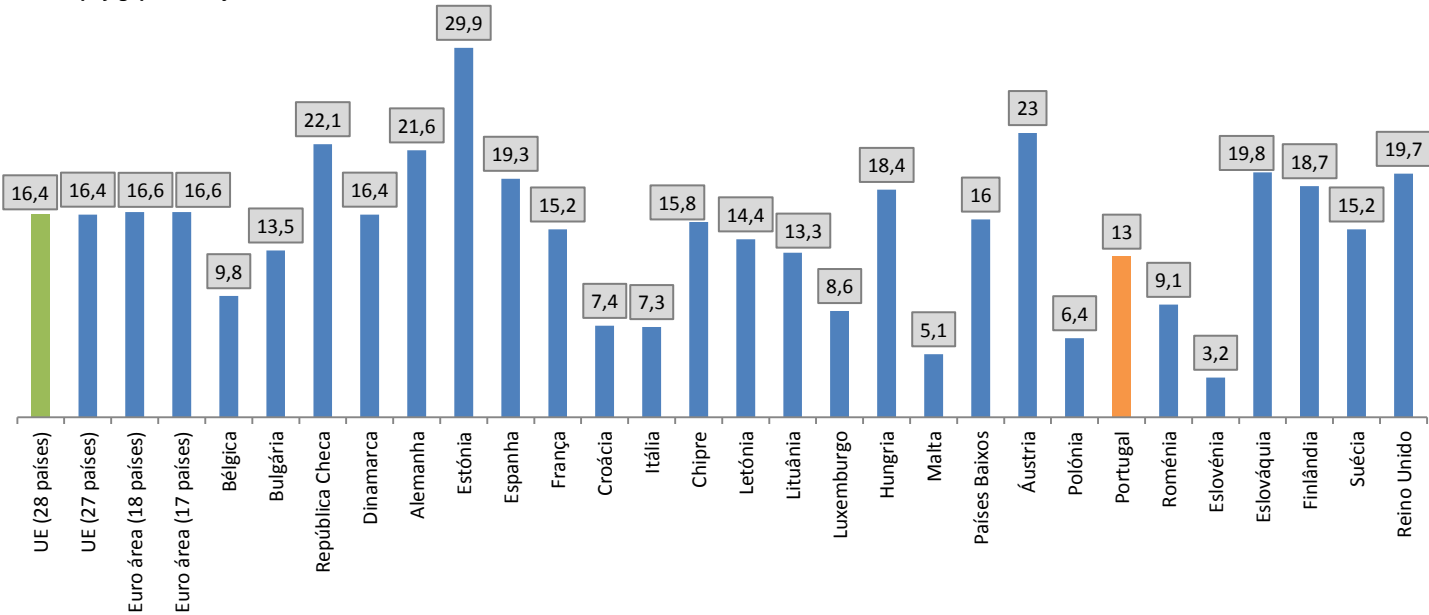


Fonte: GEE/ME, Quadros de Pessoal  
Trabalhadores/as por conta de outrem a tempo completo que trabalharam o horário completo no período de referência (outubro)

Na União Europeia, segundo dados do *Gender Pay Gap*, de 2013, disponibilizados pelo *Eurostat*, Portugal apresenta uma diferenciação salarial de 13%, sendo esta percentagem a nona mais baixa da UE28 (Eslovénia 3,2%, Malta 5,1%, Polónia 6,4%, Itália 7,3%, Croácia 7,4%, Luxemburgo 8,6%, Roménia 9,1% e Bélgica 9,8%).

Esta diferença percentual, face aos valores nacionais, apurados a partir dos Quadros de Pessoal, justifica-se pela utilização de uma metodologia distinta de recolha e tratamento dos dados. Para o *Eurostat* são apenas tidas em consideração empresas com 10 ou mais empregados/as e o cálculo baseia-se na diferença entre a remuneração horária média bruta dos homens e das mulheres como uma percentagem da remuneração horária média bruta dos homens.

Gender pay gap in unadjusted form - 2013



Fonte: Eurostat  
Dados em percentagem  
UE (28 países), UE (27 países), Euro área (18 países), Euro área (17 países), Alemanha, Espanha, França, Croácia, Luxemburgo, Polónia, Finlândia: Dados provisórios  
Grécia, Irlanda: Dados não disponíveis  
Roménia: Valor estimado

MAIS INFORMAÇÕES EM:

CITE: 217 803 700 | WWW.CITE.GOV.PT