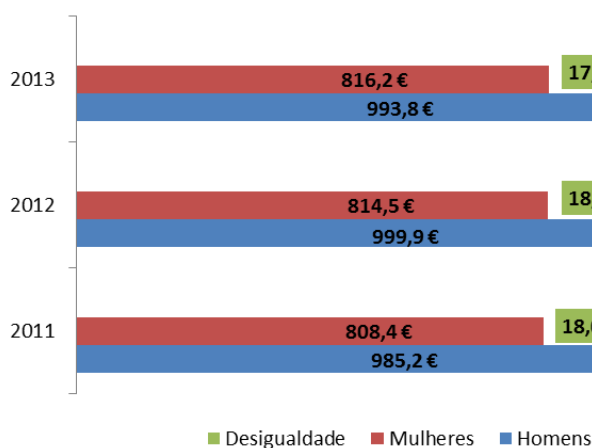




DISPARIDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES EM PORTUGAL E NA EUROPA

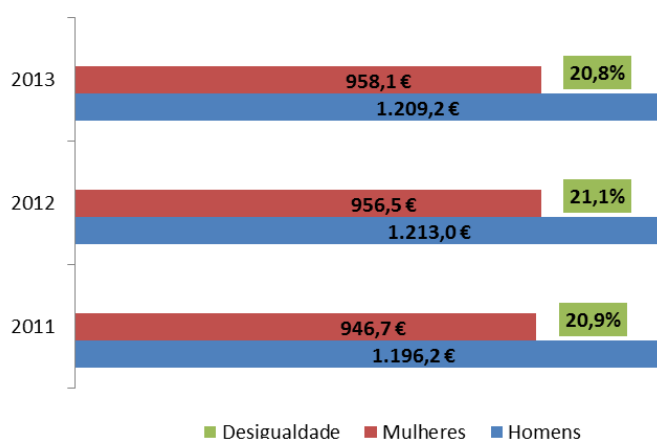
Segundo os dados dos Quadros de Pessoal do GEE, referentes ao ano de 2013, os elementos relativos à população trabalhadora por conta de outrem a tempo completo, em Portugal, mostram que a diferença salarial entre homens e mulheres [1] é uma característica a realçar, dado que as mulheres auferem 82,1% da remuneração média mensal de base dos homens ou, se falarmos de ganho médio mensal (que contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário), 79,2%. Entre 2012 e 2013, registou-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. no ganho.

Gráfico 1 – Remuneração média* mensal (base), por sexo, 2011-2013



Fonte: GEE/ME, Quadros de Pessoal

Gráfico 2 – Remuneração média* mensal (ganho), por sexo, 2011-2013

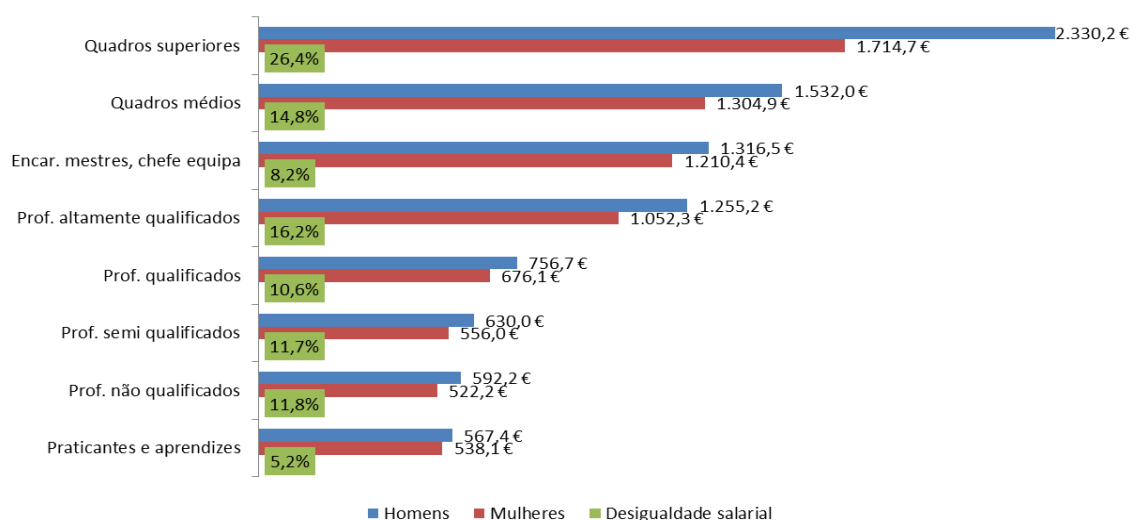


Fonte: GEE/ME, Quadros de Pessoal

* As remunerações médias apresentadas têm como base de cálculo a informação declarada, relativa aos trabalhadores com regime de duração de trabalho a tempo completo, que no período de referência auferiram uma remuneração base completa.

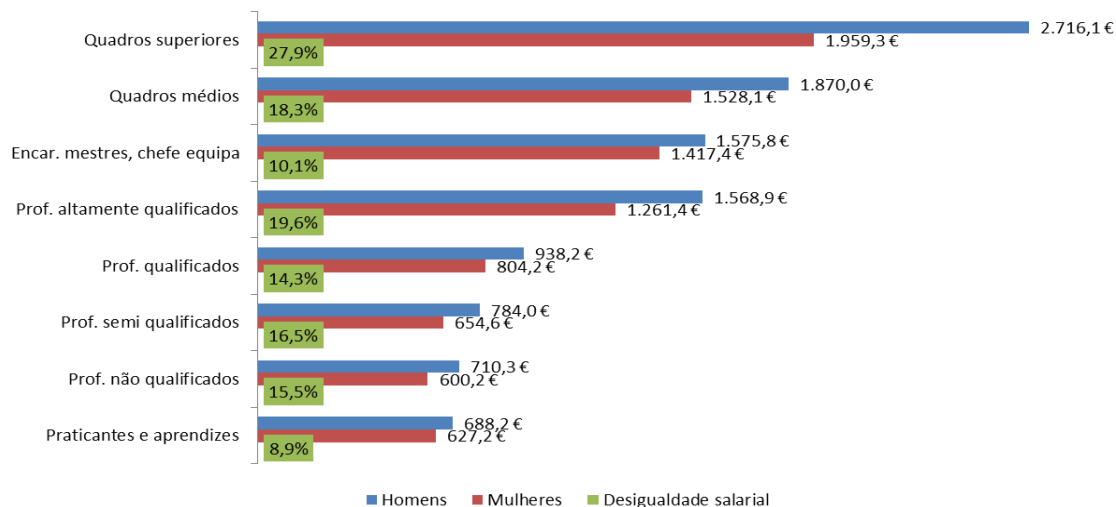
Quando se consideram as desigualdades salariais em função dos níveis de qualificação, constata-se que, em 2013, o diferencial salarial entre mulheres e homens é, em grande medida, diretamente proporcional aos níveis de qualificação, sendo particularmente elevado entre os “Quadros superiores”. Neste nível de qualificação, a desigualdade de remuneração das mulheres face aos homens é de 26,4%, em relação à remuneração média mensal de base, e de 27,9%, tendo em consideração a remuneração média mensal de ganho. Nos níveis de qualificação mais baixos, essa desigualdade é menos acentuada, 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” (respetivamente 11,8% e 15,5% de remuneração média de base e de ganho). De salientar ainda os dados relativos aos “Encarregados, mestres e chefes de equipa”, nível que inverte a tendência de aumento de desigualdade proporcional ao aumento de qualificações, apresentando um diferencial de remuneração de 8,2% face à remuneração média mensal base e de 10,1% face ao ganho.

Gráfico 3 – Remunerações médias mensais (base) por níveis de qualificação e sexo



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

Gráfico 4 – Remunerações médias mensais (ganho) por níveis de qualificação e sexo

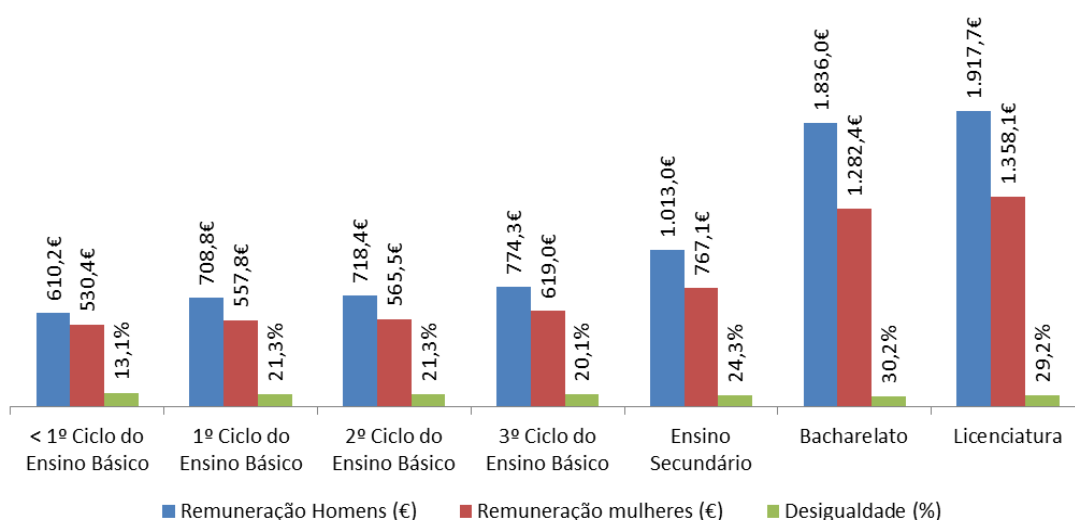


Fonte: GEE/ME, Quadros de Pessoal
Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo que trabalharam o horário completo no período de referência (outubro)

Entre 2011 e 2013, a diminuição do diferencial das remunerações dos homens e das mulheres foi mais acentuada no nível de qualificação “Quadros superiores” (de 27,8% para 26,4%, analisando a remuneração média base, e de 28,8% para 27,9% tendo em consideração o ganho). O aumento deste diferencial registou-se sobretudo no nível “Profissionais qualificados” (de 9,5% para 10,6% no caso da remuneração média base e de 13,6% para 14,3% no caso do ganho).

Analisando o diferencial salarial entre homens e mulheres, tendo em consideração os níveis de habilitação, verifica-se que este vai aumentando genericamente à medida que aumenta a escolaridade, sendo menor ao nível do “3.º Ciclo do Ensino Básico” (20,1% na remuneração média de base e 23,7% na remuneração média de ganho) e maior, designadamente, ao nível da “Licenciatura” (29,2% na remuneração média mensal de base e 30,1% na remuneração média mensal de ganho).

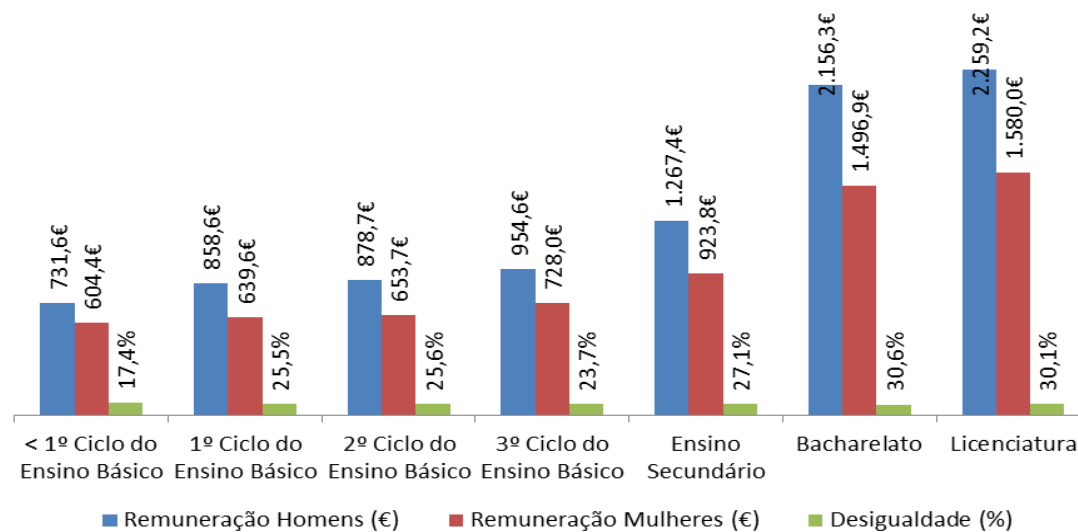
Gráfico 5 – Remunerações médias mensais (base) por níveis de habilitação



Fonte: GEE/ME, Quadros de Pessoal

Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo que trabalharam o horário completo no período de referência (outubro)

Gráfico 6 – Remunerações médias mensais (ganho) por níveis de habilitação



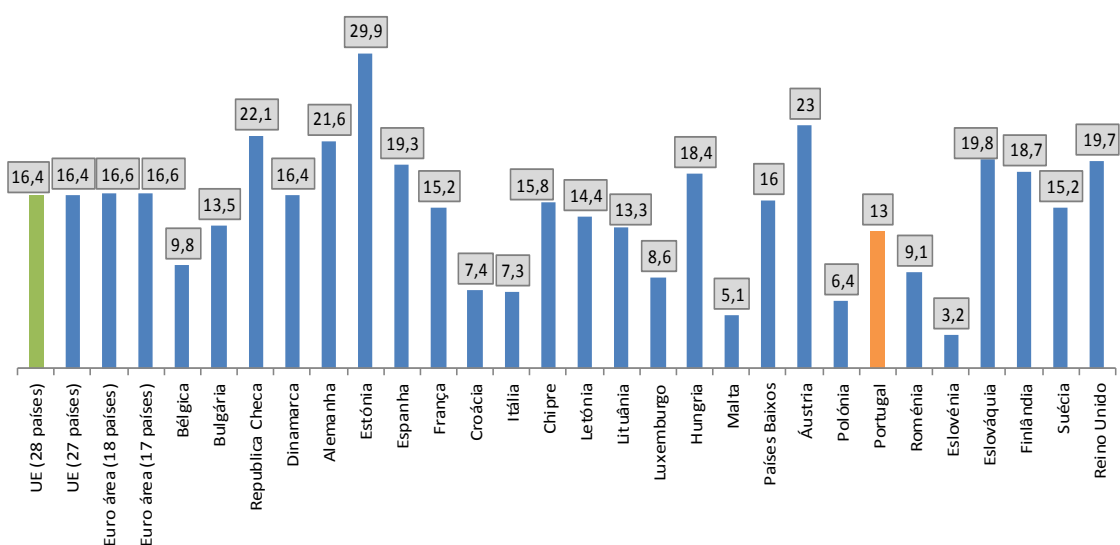
Fonte: GEE/ME, Quadros de Pessoal

Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo que trabalharam o horário completo no período de referência (outubro)

É ainda de salientar o facto de as remunerações médias horárias da população trabalhadora, serem superiores nos homens, ou seja, em média, os homens auferem por hora mais 17,1% do que as mulheres na remuneração média de base e mais 19,6% no caso do ganho. Entre 2012 e 2013, o diferencial entre as remunerações dos homens e das mulheres diminuiu 0,6 p.p. na remuneração média horária de base e 0,4 p.p. na remuneração média horária de ganho.

Os dados disponibilizados pelo *Eurostat*, relativos ao *Gender Pay Gap*, em 2013, ainda que recorrendo a uma metodologia diferente da utilizada pelo GEE [2], permitem efetuar uma comparação entre Portugal e os restantes países da União Europeia. Nesta, Portugal apresenta uma diferenciação salarial de 13%, 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%).

Gráfico 7 – *Gender Pay Gap* não ajustado 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

[1] Esta análise é feita com base nos Quadros de Pessoal do GEE e baseia-se no peso da remuneração média base/ganho das mulheres sobre a remuneração média base/ganho dos homens.

[2] O Gender Pay Gap (GPG), não ajustado, representa a diferença entre remuneração horária média bruta de homens e das mulheres assalariados/as como uma percentagem da remuneração horária média bruta dos homens assalariados. A população é constituída por todos os trabalhadores remunerados em empresas com 10 ou mais empregados, por NACE Rev2. agregados de B a S (excluindo O). O indicador GPG é calculado através da metodologia do Inquérito à Estrutura dos Ganhos (EC Regulation: 530/1999).