

Desigualdade Salarial entre Homens e Mulheres em Portugal

Os dados estatísticos, quer nacionais, quer internacionais, demonstram que continuam a existir discriminações e desigualdades complexas e persistentes no mercado de trabalho.

Os dados relativos à população trabalhadora por conta de outrem a tempo completo, em Portugal, mostram que a diferença salarial entre homens e mulheres é uma característica a realçar na desigual inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho.

Em grande medida o diferencial salarial entre homens e mulheres não pode ser atribuível a critérios objetivos e reflete as desigualdades que persistem no mercado de trabalho em relação às mulheres.

Frequentemente, as mulheres ganham menos que os homens para fazer trabalho igual ou de valor igual. As causas para as disparidades salariais entre homens e mulheres são múltiplas, complexas e muitas vezes interligadas, podendo incluir fatores estruturais, legais, sociais, culturais e económicos, como sejam as escolhas e as qualificações escolares e profissionais, a ocupação profissional, o sector de atividade, as interrupções na carreira, a dimensão da empresa onde se trabalha, bem como o tipo de contrato de trabalho e a duração da jornada.

As mulheres estão sub-representadas em determinadas profissões e sectores de atividade, bem como nas áreas de gestão e em cargos de decisão (mesmo nos sectores onde elas estão relativamente bem representadas), onde os níveis salariais são mais altos. Frequentemente, quer os sectores de atividade, quer os empregos onde as mulheres são predominantes são caracterizados por serem menos valorizados e mais mal remunerados.

Principais Dados Estatísticos

Persistem em Portugal as disparidades salariais entre homens e mulheres.

As mulheres auferem em média menos 16,7% do que os homens, no que se refere à remuneração mensal base, mas a diferença salarial é ainda mais acentuada quando se considera o ganho médio mensal.

**Nível das
Disparidades
Salariais**

De acordo com os dados nacionais¹ mais recentes disponíveis, relativos a 2015, a **diferença salarial entre homens e mulheres persiste**, sendo de 16,7% na remuneração média mensal de e de 19,9% no ganho médio mensal (que contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário), ambos em desfavor das mulheres.

A diferença da remuneração média mensal de base das mulheres em relação à dos homens não sofreu qualquer alteração face ao observado em 2014, registando-se, apenas, um decréscimo residual ao nível da disparidade no ganho médio mensal (0,1 p.p.).

A análise da evolução dos valores da diferença de remuneração média mensal das mulheres em relação aos homens confirma uma tímida tendência para a redução deste diferencial nos últimos anos, com uma diminuição de 1,3 p.p. entre 2010 e 2015.

Valores das disparidades salariais entre homens e mulheres em Portugal (%)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Remuneração média mensal	18	18	18,5	17,9	16,7	16,7
Ganho médio mensal	20,9	20,9	21,1	20,8	20	19,9

Fonte: MTSSS/GEP, Quadros de Pessoal - 2015

O diferencial salarial entre homens e mulheres é maior nos níveis de qualificação mais elevados.

Disparidades Salariais por Nível de Qualificação

Relativamente às desigualdades salariais de acordo com os **níveis de qualificação**, em 2015, tal como nos anos precedentes, continuou a verificar-se que a diferença salarial foi menor na base do que no topo da hierarquia das qualificações profissionais.

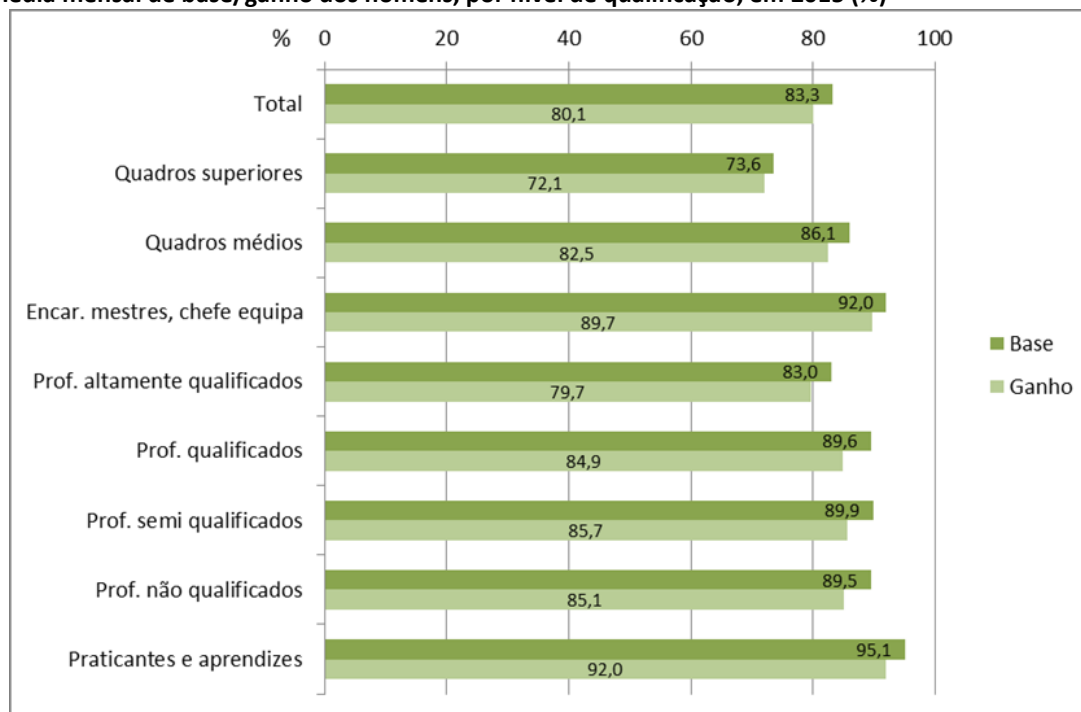
¹ Apuramentos feitos a partir dos Quadros de Pessoal (MTSSS/GEP), baseia-se no peso da remuneração média mensal de base/ganho das mulheres sobre a remuneração média mensal de base/ganho dos homens, de todos os trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem, independentemente da dimensão da empresa.

Com efeito, ao nível dos “quadros superiores”, a remuneração média mensal de base das mulheres representava 73,6% da remuneração dos homens, enquanto o ganho representava 72,1% face à média dos homens.

No extremo oposto, a diferença salarial foi mais reduzida, sendo que nos “praticantes e aprendizes” as mulheres auferiram 95,1% da remuneração base e 92,0% do ganho médio mensal dos homens e nos “encarregados, mestres e chefes de equipa” a remuneração de mulheres e homens foi mais equilibrada, representando as remunerações base e ganho 92,0% e 89,7%, respetivamente, da dos homens.

Entre 2014 e 2015, o diferencial nas remunerações base de homens e mulheres diminuiu nos profissionais semiquualificados (-1,4 p.p.) e nos não qualificados (-0,2 p.p.), verificando-se, em contrapartida, um aumento deste diferencial nas profissões altamente qualificadas (2,2 p.p.), nos profissionais qualificados (0,5 p.p.) e nos quadros superiores (0,1 p.p.).

Proporção das remunerações médias mensais de base/ganho das mulheres em relação à remuneração média mensal de base/ganho dos homens, por nível de qualificação, em 2015 (%)



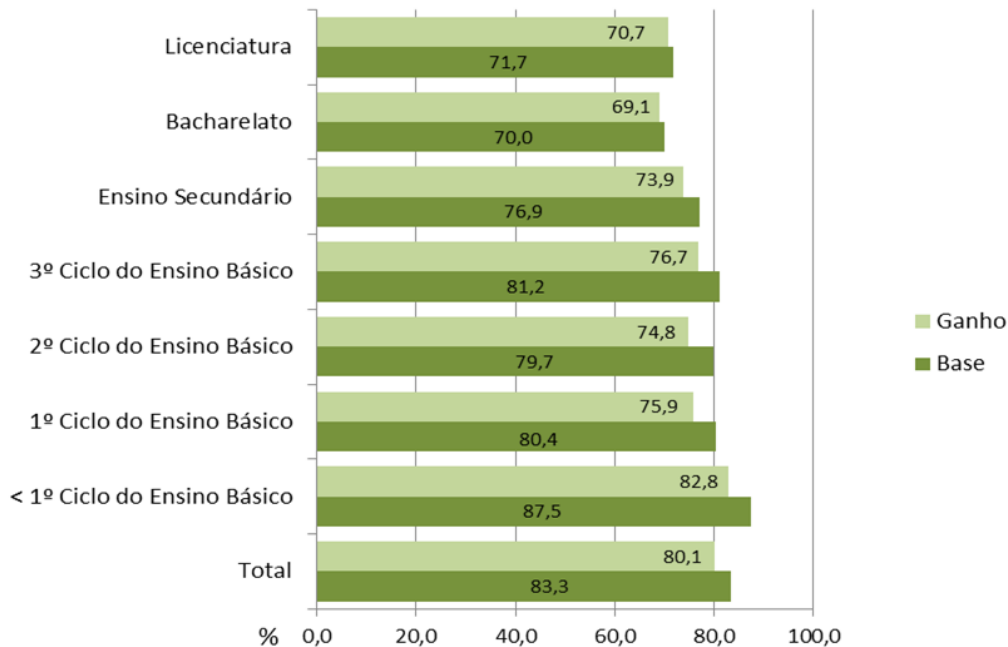
Fonte: MTSSS/GEP, Quadros de Pessoal - 2015

**Disparidades
Salariais por Nível
de Escolaridade**

As disparidades salariais entre homens e mulheres são também maiores nos níveis de habilitações académicas mais elevadas

Na mesma linha, a diferença salarial de género é mais acentuada nos **níveis de escolaridade** mais elevados, diminuindo nos níveis de escolaridade mais baixos. Assim, no grupo com habilitações ao nível do 1.º ciclo do ensino básico, a remuneração média mensal de base das mulheres representava, em 2015, 87,5% da remuneração média mensal de base dos homens e o ganho médio mensal das mulheres representava 82,8% do ganho dos homens, enquanto no grupo dos licenciados, esta diferença aumenta para 71,7% e 70,7%, respetivamente.

Proporção da remuneração média mensal de base/ganho das mulheres em relação à remuneração média mensal de base/ganho dos homens, por nível de habilitação escolar, em 2015 (%)



Fonte: MTSSS/GEP, Quadros de Pessoal - 2015

**Disparidades
Salariais por
Atividade
Económica**

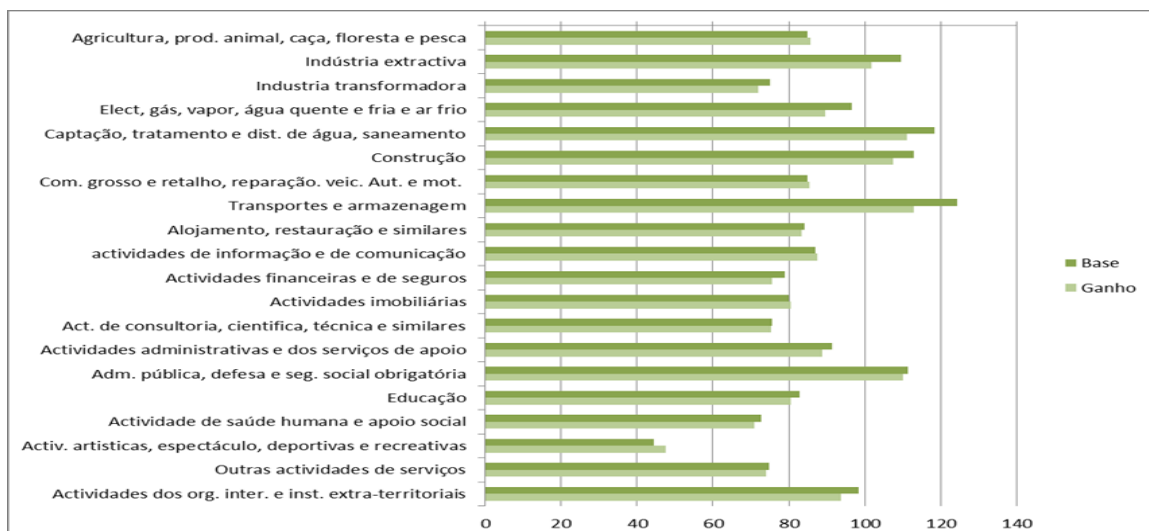
Quanto maior a participação feminina numa atividade económica maior o diferencial salarial entre homens e mulheres.

Quanto às remunerações e aos ganhos por **atividade económica**, o diferencial salarial entre mulheres e homens é mais acentuado nas atividades onde a participação feminina é maior. Por exemplo, em 2015, a remuneração média de base e ganho das mulheres relativamente aos homens em “Atividades de saúde humana e apoio social”, em “Atividades de consultoria, científica, técnica e similares”, na “Indústria transformadora”, na “Educação”, em “Atividades artísticas, espetáculo, desportivas e recreativas” e em “Outras atividades de serviços” registaram valores inferiores à média.

Em contrapartida, é nas atividades onde os homens predominam (“captação, tratamento e distribuição água e saneamento”, “construção”, “indústria extractiva”) que as mulheres ganham mais que os homens. Esta situação poderá ser explicada pelos níveis de qualificação e profissões desempenhadas pelas mulheres nestas atividades.

As atividades onde a remuneração base e o ganho de mulheres e de homens regista uma menor diferença são: “Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio”, “Atividades administrativas e dos serviços de apoio” e “Atividades dos organismos internacionais e instituições extraterritoriais”.

Proporção da remuneração média mensal de base/ganho das mulheres em relação à remuneração média mensal de base/ganho dos homens, por atividade económica do estabelecimento, em 2015 (%)



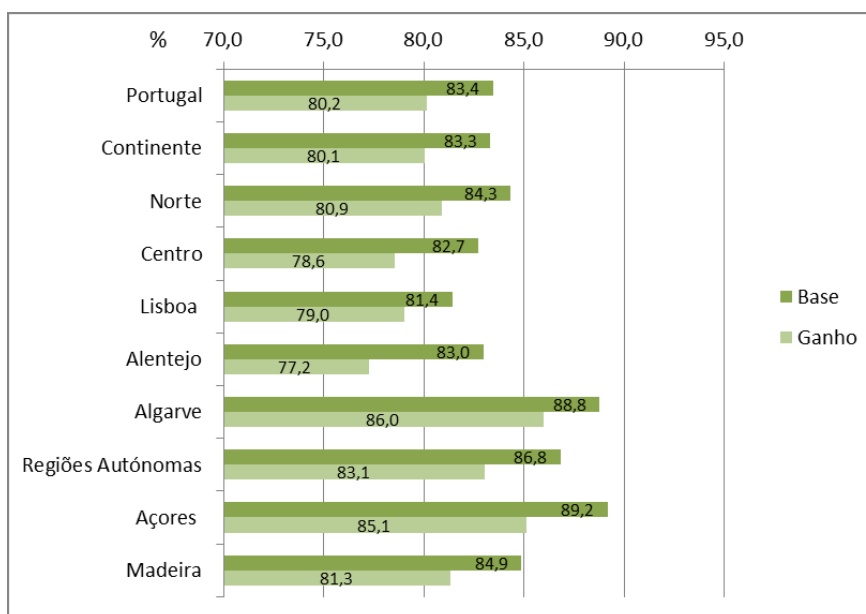
Fonte: MTSSS/GEP, Quadros de Pessoal – 2015

Disparidades Salariais por REGIÃO



De um modo global, as **variações regionais** das diferenças salariais entre mulheres e homens acompanham o nível médio das remunerações, sendo que, tendencialmente, as regiões com níveis salariais mais elevados apresentam disparidades mais acentuadas. Com efeito, é em Lisboa, onde quer a remuneração base quer o ganho são mais elevadas do que nas outras regiões, que se verificam as maiores diferenças salariais entre homens e mulheres: as mulheres recebem menos € 232,8 do que os homens na remuneração base e menos € 321,2 no ganho médio mensal. Por outro lado, as menores diferenças nas remunerações base de homens e mulheres observam-se no Algarve (€ 92,9) e na Região Autónoma dos Açores (€ 90,5), duas das regiões com níveis remuneratórios mais baixos do país.

Proporção da remuneração média mensal de base/ganho das mulheres em relação à remuneração média mensal de base/ganho dos homens, por NUTII, em 2015 (%)



Fonte: MTSSS/GEP, Quadros de Pessoal – 2015

Disparidade Salarial por HORA



As **remunerações horárias** da população trabalhadora por conta de outrem a tempo completo, são superiores nos homens, ou seja, os homens auferiram, por hora, 19,1% mais do que as mulheres em

termos de remuneração de base e mais 23,1% no caso da remuneração ganho. Entre 2014 e 2015, não se verificou qualquer alteração significativa no diferencial entre as remunerações horárias dos homens e das mulheres, quer ao nível da remuneração de base.

Disparidade Salarial no CONTEXTO EUROPEU



Comparando a situação da **desigualdade salarial em Portugal com a situação a nível europeu**, verificamos que, segundo dados disponibilizados pelo Eurostat, Portugal apresentava, em 2015, uma diferenciação salarial entre homens e mulheres de 17,8%.

É de referir que, de acordo com os dados do Eurostat, Portugal é um dos países onde o gap salarial entre mulheres e homens tem aumentado, tendo passado de 12,8% em 2010 para 17,8% em 2015, ou seja 1,5 p.p. superior à média europeia, que é de 16,3%. Até 2014, Portugal encontrava-se no grupo dos países com valores de desigualdade salarial inferiores à média da UE28, situação que se inverteu em 2015.

As disparidades salariais entre homens e mulheres continuam a verificar-se em todos os países da EU, com um intervalo de 21 pontos percentuais entre os países que registam o maior e o menor nível de desigualdade salarial, oscilando entre os 26,9% na Estónia e os 5,5% no Luxemburgo e na Itália.

Relativamente a Portugal, 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 Eurostat² são apenas tidas em consideração empresas

² Eurostat – Gabinete de Estatísticas da União Europeia. Organização da Comissão Europeia que produz dados estatísticos para a União Europeia e promove a harmonização dos métodos estatísticos entre os Estados Membros.

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. A população é constituída por todos os trabalhadores remunerados nas empresas com 10 ou mais empregados, por NACE Rev2. agregados de B a S (excluindo O). O indicador GPG é calculado através dos dados recolhidos no inquérito à estrutura dos ganhos (Regulamento CE: 530/1999).

(Gender pay gap in unadjusted form - % - NACE Rev. 2 (Structure of Earnings Survey methodology) Short Description: The unadjusted Gender Pay Gap (GPG) represents the difference between average gross hourly earnings of male paid employees and of female paid employees as a percentage of average gross hourly earnings of male paid employees. The population consists of all paid employees in enterprises with 10 employees or more in NACE Rev. 2 aggregate B to S (excluding O) - before reference year 2008: NACE Rev. 1.1 aggregate C to O (excluding L). The GPG indicator is calculated within the framework of the data collected according to the methodology of the Structure of Earnings Survey (EC Regulation: 530/1999). It replaces data which was based on non-harmonised sources. For further information please consult the detailed explanatory texts (metadata).

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.

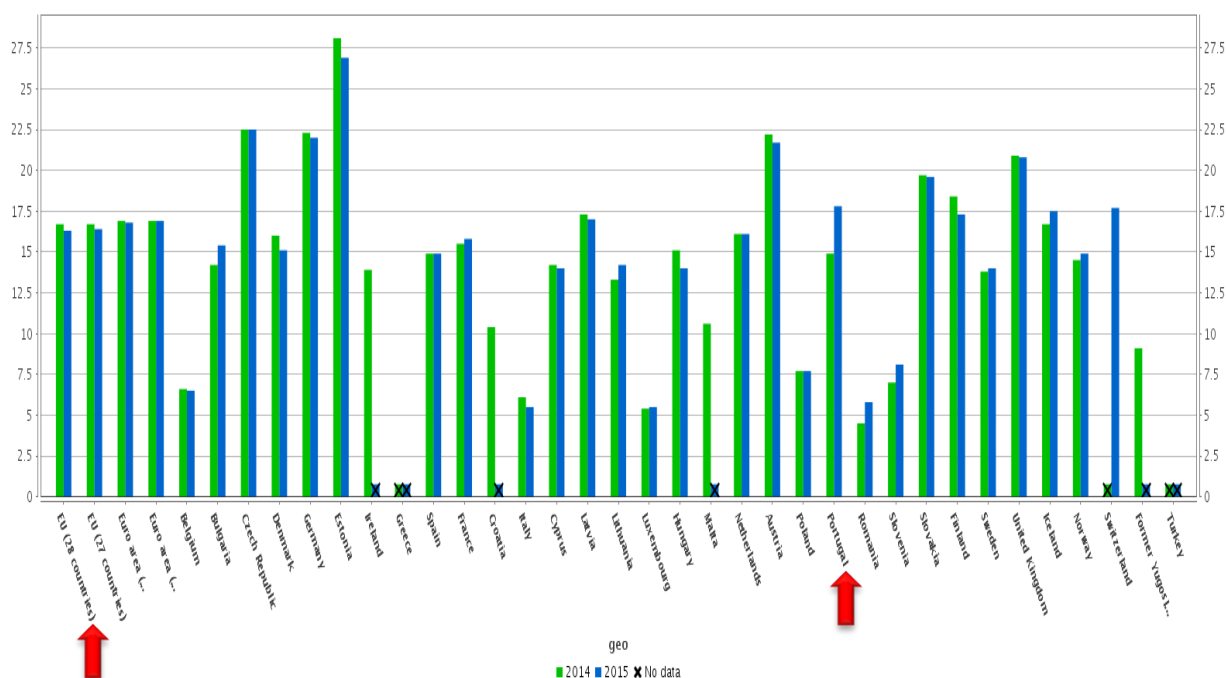
Os dados do Eurostat não dão conta de diferenciais ajustados, ou seja, não são controlados todos os fatores que podem estar na base de uma formação diferenciada de salários legítima, como o nível de escolaridade, a antiguidade, o ramo de atividade.

Valores do diferencial não ajustado dos salários/hora de mulheres e homens (%)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Europa	16,4	16,9	17,3	16,8	16,7	16,3
Portugal	12,8	12,9	15	13,3	14,9	17,8

Fonte: Eurostat, Structure of Earnings Survey, 2017

Diferencial Salarial entre Mulheres e Homens (UE)



Fonte: Eurostat, Structure of Earnings Survey, 2017