
Desigualdade Salarial entre Homens e Mulheres em Portugal

Apesar dos progressos alcançados em matéria de igualdade de género, os salários médios das mulheres continuam a ser inferiores aos dos homens. De acordo com os dados mais recentes disponíveis¹, **a diferença salarial entre homens e mulheres era de 15,8% em 2016**, o que corresponde a uma diferença de 58 dias de trabalho remunerado. Por outras palavras, seria como se a partir de dia 4 de novembro as mulheres deixassem de ser remuneradas pelo seu trabalho, enquanto os homens continuavam a receber o seu salário até ao final do ano.

É um cenário de desigualdade que contrasta de forma muito significativa com o disposto na legislação internacional e nacional em vigor, e que compromete, desde logo, o princípio constitucional de «salário igual para trabalho igual ou de valor igual»².

As causas para as disparidades salariais entre homens e mulheres são múltiplas, complexas e muitas vezes interligadas, podendo ser de natureza estrutural, social, cultural e económica, tais como escolhas e qualificações escolares e profissionais, ocupação profissional, setor de atividade, interrupções na carreira, dimensão da empresa onde se trabalha, bem como o tipo de contrato de trabalho e a duração da jornada.

Por exemplo, a reprodução dos padrões de **segregação horizontal e vertical do mercado de trabalho** contribui de modo determinante para a persistência das assimetrias remuneratórias entre mulheres e homens. Os setores de atividade e as categorias profissionais com maiores taxas de feminização apresentam, tendencialmente, níveis remuneratórios mais baixos quando comparados com os setores e profissões mais masculinizados. Por exemplo, enquanto as mulheres estão sobrerrepresentadas nas atividades de saúde humana e apoio social, setor com um padrão remuneratório 8% inferior à média global; em contrapartida, os homens estão claramente sobrerrepresentados em setores como as indústrias extrativas e os transportes e armazenagem, setores em que a remuneração média mensal é superior em 3,6% e em 7,6%, respetivamente, à remuneração média em termos globais.

É importante sublinhar que os padrões de segregação entre mulheres e homens começam desde cedo, decorrendo de **tradições e estereótipos** sobre os papéis sociais de género que podem influenciar desde muito cedo os percursos de mulheres e homens. Por exemplo, a escolha do percurso educativo e, conseqüentemente, as carreiras profissionais, em particular para as meninas e mulheres, levando-as para profissões tipicamente femininas que são menos bem remuneradas. A segregação de género atravessa não só o mercado de trabalho, mas também o sistema educativo: no ensino secundário, as raparigas estão sobrerrepresentadas nos cursos

¹ Dados apurados pelo GEP-MTSSS a partir dos Quadros de Pessoal (2016). Este indicador difere do indicador divulgado pelo Eurostat ("*gender pay gap in unadjusted form*") na medida em que considera todas as empresas com trabalhadores por conta de outrem (e não apenas as empresas com 10 ou mais trabalhadores) e tem como referência as remunerações médias mensais (e não os ganhos horários brutos médios) da população trabalhadora por conta de outrem a tempo completo e com remuneração completa.

² Princípio disposto no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e no artigo 31.º do Código do Trabalho.

científico-humanísticos (55%) e, pelo contrário, estão sub-representadas nas ofertas de natureza profissionalizante, onde representam apenas 35% dos alunos.

Por outro lado, também as questões relativas à **conciliação vida profissional e vida privada** são determinantes para a igualdade salarial. De facto, apesar de trabalharem maioritariamente a tempo inteiro, as mulheres continuam a assegurar a maior parte do trabalho doméstico e de prestação de cuidados dentro da família. Esta tendência traduz-se numa forte desigualdade entre mulheres e homens do ponto de vista da conciliação entre trabalho e vida familiar e privada, refletindo-se igualmente nas condições que homens e mulheres têm para progredir na carreira, concorrendo, por isso, para a desigualdade salarial de género. De acordo com o Inquérito Nacional aos Usos do Tempo, as mulheres dedicam mais 1h40m por dia ao trabalho doméstico e de prestação de cuidados do que os homens, o que significa que, entre trabalho pago e trabalho não pago, as mulheres trabalham, em média, mais 1h13m por dia do que os homens.

Os salários base das mulheres são, em média, 15,8% mais baixos do que os dos homens

Os dados nacionais mais recentes disponíveis³ mostram que **a diferença salarial entre homens e mulheres baixou de 16,7% em 2015 para 15,8% em 2016** no referente à remuneração média mensal base, no correspondente a uma diferença salarial de €157,1/mês em desfavor das mulheres, e de 19,9% para 19,1% no referente ao ganho médio mensal⁴, no equivalente a uma perda média de €232,6/mês para as mulheres.

A evolução do indicador de disparidade salarial de género ao longo dos últimos anos sugere uma melhoria relativa das condições de equidade salarial entre mulheres e homens, ainda que, no contexto europeu, Portugal continue a sobressair por apresentar níveis de disparidade salarial comparativamente elevados⁵.

De facto, entre 2012 e 2016, a disparidade salarial de género diminuiu em 2,7 p.p. no referente à remuneração média mensal base e em 2,0 p.p. no referente ao ganho médio mensal.

A redução da disparidade salarial ao longo deste período resultou, numa primeira fase até 2014, da desvalorização da remuneração média mensal dos homens que ocorreu em simultâneo com um ligeiro aumento da remuneração média mensal das mulheres. Mais recentemente, em 2016,

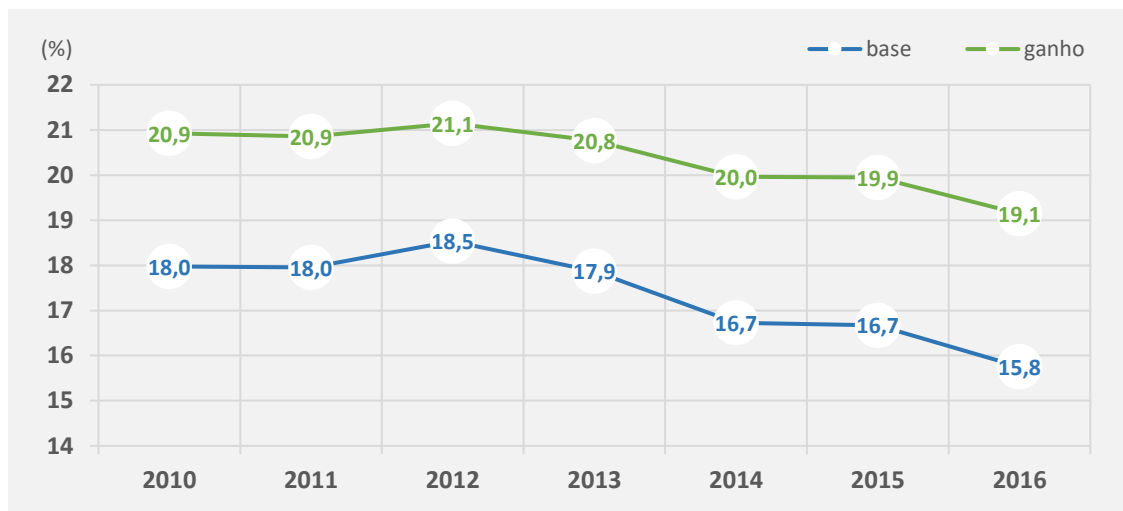
³ Dados apurados pelo GEP-MTSSS a partir dos Quadros de Pessoal (2016). O indicador de disparidade salarial de género apurado pelo GEP-MTSSS considera todas as empresas com trabalhadores por conta de outrem que respondem ao Relatório Único e tem em consideração as remunerações médias mensais da população trabalhadora por conta de outrem a tempo completo e com remuneração completa.

⁴ O ganho médio mensal contém outras componentes do salário além da remuneração base, tais como: compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário.

⁵ De acordo com os dados divulgados pelo Eurostat ("*gender pay gap in unadjusted form*"), a disparidade salarial de género em Portugal era de 17,5% em 2016, ligeiramente abaixo dos 17,8% registados em 2016, mas ainda assim acima da média da União Europeia (UE) de 16,2% e sendo, aliás, um dos valores mais elevados da UE. O indicador do Eurostat considera apenas as empresas com 10 ou mais trabalhadores e tem como referência os ganhos horários brutos médios dos trabalhadores.

num contexto de valorização dos salários de mulheres e de homens, a disparidade salarial de género diminui porque as remunerações médias mensais das mulheres cresceram (+1,9%) de modo mais significativo do que as dos homens (+0,7%).

Disparidade salarial entre homens e mulheres em Portugal, 2010-2016 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal, 2016

A disparidade salarial de género é maior nos níveis de qualificação profissional mais elevados...

Em 2016, à semelhança do observado em anos anteriores, a desigualdade salarial tende a acentuar-se à medida que aumenta o nível de qualificação profissional.

Com efeito, ao nível dos “Quadros superiores”, a remuneração média mensal de base das mulheres ficava 26,2% abaixo da dos homens (-0,2 p.p. face a 2015) e 27,7% referente ao ganho médio mensal (-0,2 p.p. face a 2015).

Já nos níveis de qualificação mais baixos, a diferença salarial entre homens e mulheres foi mais reduzida, sendo que nos “Praticantes e aprendizes” as mulheres auferiram menos 4% e menos 6,8% do que os homens na remuneração base e no ganho médio mensal, respetivamente, sugerindo que as assimetrias remuneratórias entre homens e mulheres são menos pronunciadas à entrada no mercado de trabalho. No grupo dos “Encarregados, mestres e chefes de equipa” a remuneração de mulheres e homens foi mais equilibrada, com a disparidade salarial de género a fixar-se nos 10,4% e nos 8,3% relativamente à remuneração base e ao ganho, respetivamente, mais uma vez em desfavor das mulheres.

...e é também nos níveis de escolaridade mais elevados que existe maior discrepância salarial entre mulheres e homens

À semelhança do observado para os níveis de qualificação profissional, a diferença salarial entre homens e mulheres tende igualmente a ser mais acentuada nos níveis de escolaridade mais elevados, diminuindo nos níveis de escolaridade mais baixos.

De facto, em 2016, a disparidade salarial de género era de 11,1% na remuneração base e de 15,4% no ganho no grupo dos trabalhadores com habilitações inferiores ao ensino básico, disparando para 30,0% (base) e 31,1% (ganho) e para 28,3% (base) e 29,5% (ganho), respetivamente, no universo de trabalhadores com habilitações ao nível do bacharelato e da licenciatura.

Quanto maior a participação feminina numa atividade económica, maior o diferencial salarial de género

Efetuando uma análise por atividade económica do estabelecimento, observa-se que o diferencial salarial entre mulheres e homens é tendencialmente mais acentuado nas atividades onde a participação feminina é maior. Com efeito, em setores como o das Atividades de Consultoria e o das Atividades Imobiliárias, onde mais de 55% do trabalho é desempenhado por mulheres, a disparidade salarial de género supera os 20%. E em setores como o das Atividades de saúde humana e apoio social, onde 86% dos trabalhadores por conta de outrem são do sexo feminino, a disparidade salarial de género chega mesmo aos 26,7%, muito acima do indicador global de 15,8%.

Em contrapartida, é nas atividades mais masculinizadas que se registam maiores diferenças salariais de sentido inverso. Ou seja, nos setores de atividade económica onde os homens são predominantes, as mulheres têm salários que são, em média, superiores aos dos seus pares masculinos. De facto, em 2016, os setores em que as mulheres tinham salários, em média, superiores aos dos homens correspondem a setores altamente masculinizados: na Construção e nas Indústrias Extrativas, setores em que os homens representam cerca de 90% da força de trabalho, as remunerações das mulheres eram superiores às dos homens em mais 11%. Do mesmo modo, nas atividades de Captação, tratamento e distribuição de água, onde mais de 78% dos trabalhadores são do sexo masculino, a remuneração das mulheres estava 20,4% acima da remuneração dos homens em 2016.

Nas regiões com remunerações médias mais elevadas, a disparidade salarial de género tende a ser mais acentuada

De um modo global, as variações regionais da disparidade salarial entre mulheres e homens acompanha o nível médio das remunerações, sendo que, tendencialmente, as regiões com níveis salariais mais elevados apresentam disparidades mais acentuadas.

Com efeito, é em Lisboa, a região com as remunerações mais elevadas do país, que se verificam as maiores diferenças salariais entre homens e mulheres: as mulheres recebiam menos 17,6% (-220,7€) do que os homens na remuneração base e menos 20,3% (-310,9€) no ganho médio mensal, valores superiores à média global. Por outro lado, as menores diferenças nas remunerações base de homens e mulheres observam-se no Algarve (10,2%; -85,5€) e na Região Autónoma dos Açores (11,7%; -101,4€), duas das regiões com níveis remuneratórios mais baixos do país.

Há mais mulheres do que homens com baixos salários...

A incidência de baixos salários⁶ é mais acentuada entre as mulheres do que entre os homens: em 2016, 7,3% mulheres tinham rendimentos inferiores ao limiar de baixos salários (abaixo dos 8,4% registados em 2015), o que compara com uma incidência de 4,2% nos homens (também inferior ao valor de 4,9% registado em 2015).

...e mais homens do que mulheres com salários muito altos

No extremo oposto do leque salarial, verifica-se que as mulheres estão claramente sub-representadas no universo dos trabalhadores mais bem pagos, sendo que, em 2016, 78,5% dos 1% dos TCO com ganho mais elevado eram homens, passando o peso do sexo masculino para 94,4% quando se analisa a composição dos 0,01% dos TCO com ganho mais elevado.

⁶ Dados apurados pelo GEP-MTSSS, com base em dados dos Quadros de Pessoal (2016) e considerando como limiar de baixo salario o equivalente a 2/3 da mediana do ganho mensal.