DIA NACIONAL DA IGUALDADE SALARIAL
8 DE NOVEMBRO DE 2019

À semelhança do que é feito no âmbito da União Europeia (UE), Portugal assinala o Dia Nacional da Igualdade Salarial chamando a atenção para a desigualdade salarial entre homens e mulheres e para as causas que lhe estão subjacentes. Esta desigualdade continua a verificar-se em todos os países da UE, oscilando entre os 25,6 % na Estónia e os 21 % na Alemanha, países onde se registam os mais elevados níveis de desigualdade salarial entre homens e mulheres, e os 5 % em Itália ou os 3,5 % na Roménia.

DISPARIDADE SALARIAL (Gender Pay Gap)

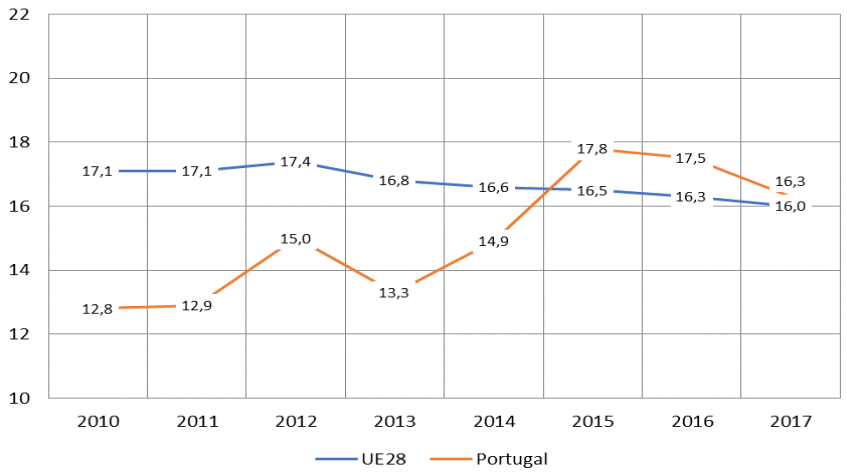
Por disparidade salarial de género entende-se a diferença salarial média entre homens e mulheres. No quadro da UE, o indicador comummente utilizado para medir a disparidade salarial entre homens e mulheres é o designado *gender pay gap in unadjusted form (GPG)*, atualizado anualmente pelo Eurostat.

Este GPG divulgado pelo EUROSTAT[1], calculado com recurso a fontes administrativas e inquéritos[2], refere-se ao ganho médio horário dos trabalhadores por conta de outrem (TCO) e abrange, apenas, empresas com 10 e mais TCO[3] incluindo também o sector público da Educação e da Saúde, nomeadamente os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas existentes nestes sectores.

A disparidade salarial de género em Portugal está a diminuir desde 2015

Em 2017 a disparidade salarial entre homens e mulheres era de 16,3 % e o seu valor situava-se abaixo dos 17,5 % registados em 2016 e dos 17,8 % observados em 2015. Portugal estava apenas 0,3 p.p. acima da média dos 28 Estados Membros (16,0 %).

Disparidade salarial entre homens e mulheres em Portugal e UE28, 2010-2017 (%)



Fonte: EUROSTAT (consulta em 05-11-2019)

[1] Os cálculos têm por base um acordo que institui normas e regras comuns para o cálculo em todos os Estados Membros da EU e também Islândia, Noruega e Suíça (http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_grgpg2_esms.htm).

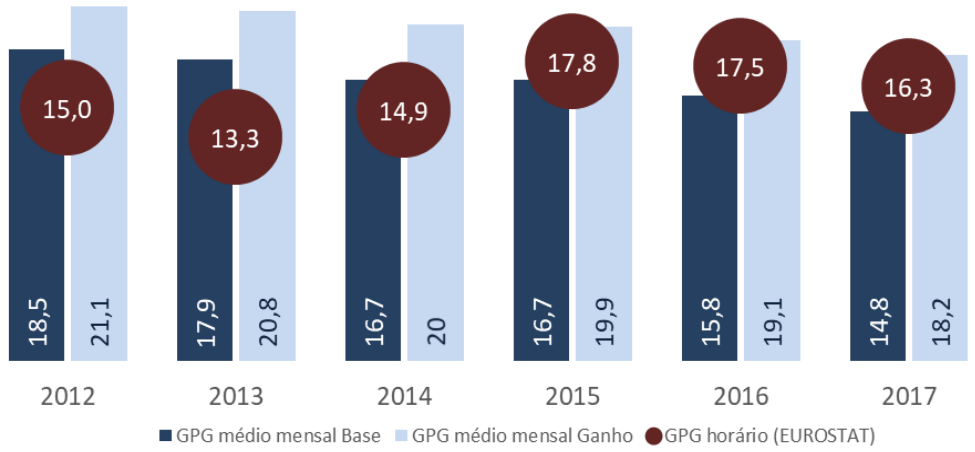
[2] Os dados de base são os do Inquérito à Estrutura de Ganhos (realizado de quatro em quatro anos nos países mencionados). Nos anos intercalares deste inquérito (anos para os quais não existem dados) é calculada uma estimativa, com base nos dados dos Quadros de Pessoal. Esta é posteriormente revista, logo que ficam disponíveis os resultados do Inquérito à Estrutura dos Ganhos, com base na metodologia do EUROSTAT.

[3] das secções B a S (sem a O)

O GEP/MTSSS, recorrendo à informação disponibilizada pelos Quadros de Pessoal (QP), calcula o GPG divulgado anualmente no 'Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional' (previsto na Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, e no Barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens (previsto na Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto). Os valores obtidos neste cálculo não são comparáveis de forma direta com os disponibilizados pelo EUROSTAT, já que abrangem também as empresas com menos de 10 TCO, a secção A (Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca) e as secções T (Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico) e U (Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais). Somente as entidades com trabalhadores ao abrigo do Código do Trabalho estão obrigadas a responder aos QP. Acresce que o GPG apurado com base nos QP utiliza a remuneração média mensal e não a horária e refere-se aos TCO a tempo completo no mês de referência (outubro), que trabalharam o horário completo, tendo auferido remuneração completa.

Considerando, assim, todas as remunerações pagas nas empresas com TCO, que respondem aos QP, a disparidade salarial entre homens e mulheres baixou de 16,7 % em 2015 para 15,8 % em 2016 e para 14,8 % em 2017 no que se refere à remuneração base. Já em relação ao ganho, a diminuição da disparidade salarial foi menos acentuada (-0,9 p.p.), passando de 19,1 % em 2016 para 18,2 % em 2017, o que representa, ainda assim, uma perda média de 224,1 € por mês para as mulheres em relação aos homens.

Disparidade salarial entre homens e mulheres em Portugal, 2012-2017 (%)



Fonte: GEP/ MTSSS, Quadros de Pessoal e EUROSTAT

A diferença salarial entre homens e mulheres aumenta à medida que subimos e estreitamos a pirâmide de rendimentos.

Indicadores salariais (4)

Ganho médio das mulheres face ao dos homens (homens=100)						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
10% das mulheres auferem mais a comparar com os 10% dos homens que auferem mais						
	69,6%	70,2%	71,2%	71,0%	71,5%	71,8%
5% das mulheres auferem mais a comparar com os 5% dos homens que auferem mais						
	66,7%	67,5%	68,8%	68,4%	69,1%	69,3%
1% das mulheres auferem mais a comparar com os 1% dos homens que auferem mais						
	57,3%	58,4%	60,5%	59,2%	60,0%	59,6%

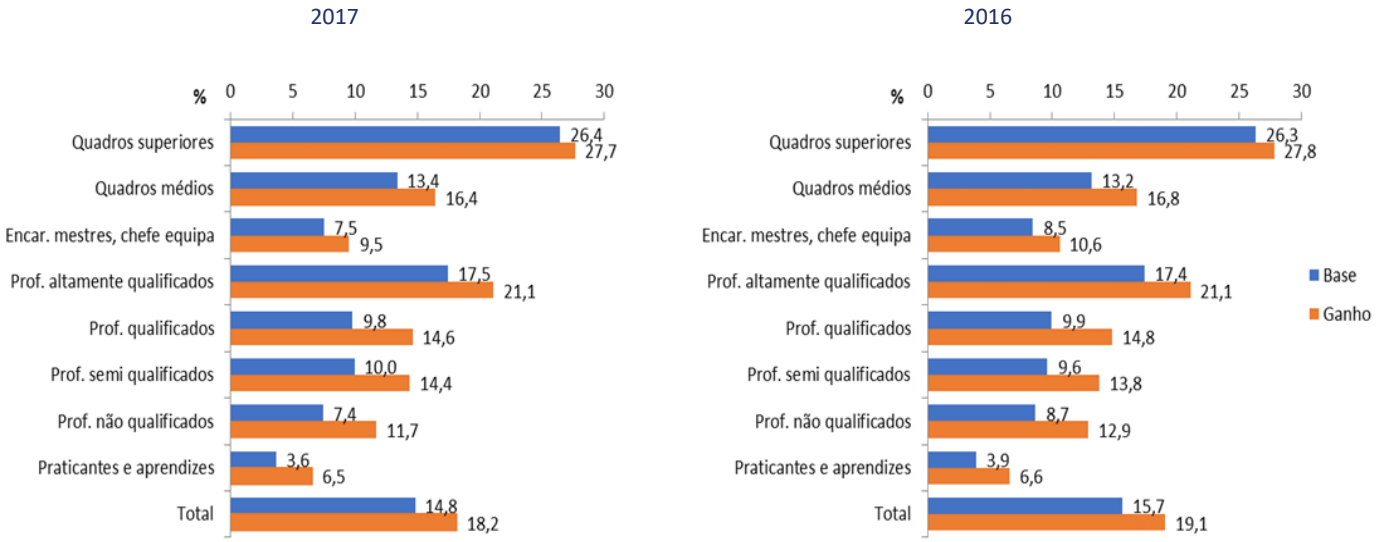
Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal. (Ver Boletim Estatístico de Outubro 2019, Pág 13.)

[4] Dos TCO a tempo completo, que auferiram remuneração completa no período de referência.

Em 2012, o ganho médio das mulheres face ao dos homens foi menor, em 12,3 p.p., no 1 % das mulheres que auferiam maiores ganhos face ao 1 % de homens que auferiam os ganhos mais elevados, quando comparado com os 10 % de mulheres que auferiam mais face aos 10 % de homens que mais auferiam. Esta tendência manteve-se, sendo a referida diferença de 12,2 p.p. em 2017.

A disparidade salarial entre homens e mulheres tende a acentuar-se à medida que aumenta o nível de qualificação profissional.

Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de qualificação, em Portugal (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Se, como já foi referido, se verificou em Portugal uma descida da disparidade entre sexos de 2016 para 2017 na remuneração média mensal base e na remuneração média mensal ganho, ao nível dos "Quadros superiores" e dos "Quadros médios" o comportamento foi diferente. Ambos aumentaram a disparidade na remuneração base e diminuíram-na na remuneração ganho, ou seja, a remuneração base das mulheres ficou abaixo da dos homens nos "Quadros superiores" em 26,4 % (mais 0,1 p.p. face a 2016) e 13,4 % nos "Quadros médios" (mais 0,2 p.p.). Em relação ao ganho médio mensal foi de 27,7 % (menos 0,1 p.p.) e 16,4 % (menos 0,4 p.p.), respetivamente.

Nos restantes níveis de qualificação, verificou-se uma descida das diferenças entre as remunerações base e ganho e da disparidade entre sexos nos "Encarregados mestres, chefe de equipa" (-1,0 p.p. na remuneração base e -1,1 p.p. na remuneração ganho), nos "Profissionais qualificados" (menos 0,2 p.p. quer na base quer no ganho), nos "Profissionais não qualificados" (menos 1,2 p.p. na base e no ganho), e na remuneração base dos "Praticantes e aprendizes" (menos 0,2 p.p.) tendo a remuneração ganho permanecido inalterada.

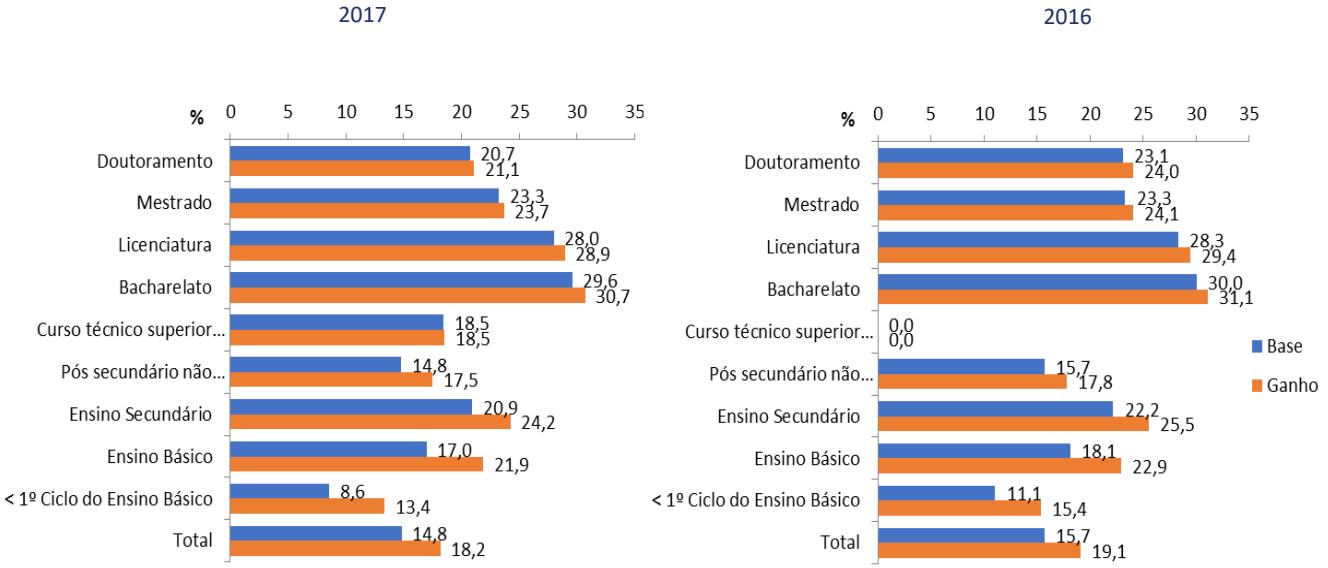
Observou-se também a inexistência de variação da disparidade entre sexos nos "Profissionais altamente qualificados" quer na remuneração base quer no ganho, e um aumento da diferença remuneratória nos "Profissionais semi-qualificados" de 0,3 p.p. na base e de 0,6 p.p. no ganho.

A diferença salarial é mais acentuada nos níveis de escolaridade mais elevados, diminuindo nos níveis de escolaridade mais baixos.

A disparidade salarial de género em 2017, no que respeita ao grupo de trabalhadores e trabalhadoras com habilitações inferiores ao ensino básico era de 8,6 % na remuneração base e 13,4 % no ganho. As maiores disparidades verificam-se no universo de trabalhadores e trabalhadoras com habilitações ao nível do bacharelato (29,6 % na base e 30,7 % no ganho) e da licenciatura (28,0 % na base e 28,9 % no ganho).

Em relação ao ano anterior, com exceção da remuneração base ao nível do mestrado, que manteve o mesmo valor (23,3 %), verifica-se uma diminuição generalizada nos restantes níveis de habilitação escolar quer na remuneração base quer no ganho. De realçar também o curso técnico superior profissional que apresentava a mesma disparidade salarial, quer na base, quer no ganho (18,5 %).

Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de habilitação escolar em Portugal (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

SAIBA MAIS EM:

O Barómetro pretende ser uma ferramenta de apoio à reflexão, monitorização e promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, no âmbito da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

Os indicadores que fazem parte do Barómetro são elaborados com base em informação entregue pelas empresas, no âmbito dos Quadros de Pessoal (Anexo A do Relatório Único) que o Gabinete de Estratégia e Planeamento trata estatisticamente.

A primeira edição do Barómetro, apresentada em junho de 2019, tem por base os Quadros de Pessoal de 2017 e reporta-se a todo o País, incluindo as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

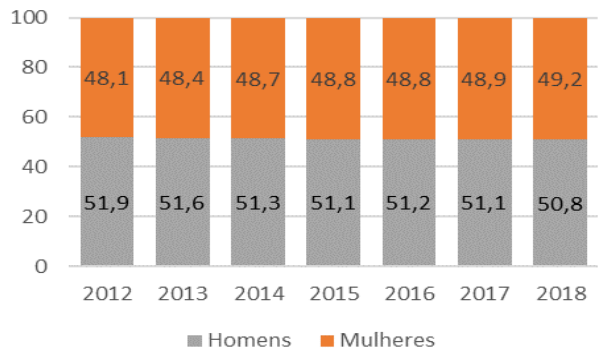
Pode consultar o BARÓMETRO no sítio do Gabinete de Estratégia e Planeamento
http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho/

MAIS INFORMAÇÃO SOBRE O MERCADO DE TRABALHO

POPULAÇÃO ATIVA, POPULAÇÃO EMPREGADA E TAXA DE EMPREGO

Em 2018 as mulheres representavam 49,2 % da população ativa em Portugal com uma taxa de atividade de 54,4 %.

População ativa em Portugal, por sexo, de 2012 a 2018 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2018

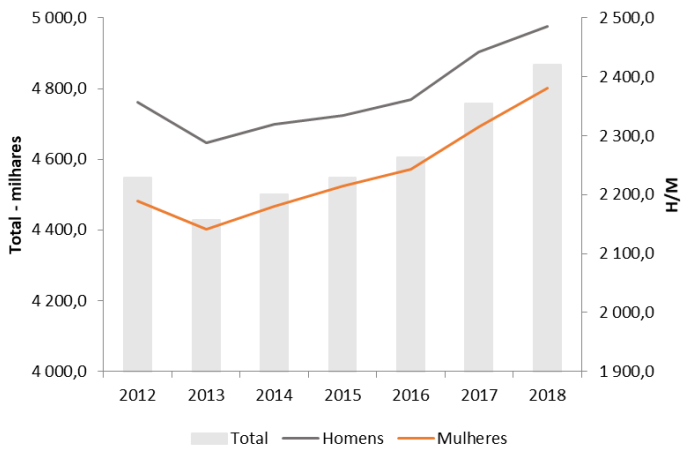
Em 2018, a população ativa, em Portugal, foi estimada em 5,232 milhões de pessoas, das quais 50,8 % homens e 49,2 % mulheres. Em relação ao ano anterior, verificou-se um aumento de 13,2 mil pessoas, resultado do acréscimo do número de mulheres ativas (+19,2 mil) e da diminuição do número de homens ativos (-6 mil).

Em 2018 as mulheres representavam 48,9 % da população empregada em Portugal, com um crescimento sucessivo desde 2013 (+11,2 %). Entre 2013 e 2018 a taxa de emprego feminino cresceu 9 p.p., atingindo os 66,9 %.

A população empregada (15 e mais anos), em 2018, foi estimada em 4.866,7 mil pessoas, das quais 51,1 % homens e 48,9 % mulheres. Após um período de contração observado entre 2011 e 2013, a população empregada em Portugal tem vindo a registar aumentos sucessivos, sendo estimado um crescimento de 9,9 % desta população entre 2013 e 2018, cerca de mais 437,3 mil pessoas, que incidiu maioritariamente sobre as mulheres (11,2 %).

Em 2018, a taxa de emprego feminino em Portugal representava +3,6 p.p. que a média UE28 (63,3 %), enquanto a taxa de emprego masculino se situava nos 72,7 % (-1.1 p.p. que na UE28.)

População empregada (15 e mais anos) em Portugal, por sexo, 2012-2018



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego – 2018

Taxa de emprego (15-64 anos), por sexo, na UE28 e em Portugal, 2012-2018 (%)

	UE28			Portugal		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
2012	64,1	69,6	58,6	61,4	64,5	58,5
2013	64,1	69,4	58,8	60,6	63,5	57,9
2014	64,8	70,1	59,6	62,6	65,8	59,6
2015	65,6	70,8	60,4	63,9	66,9	61,1
2016	66,6	71,8	61,4	65,2	68,3	62,4
2017	67,6	72,9	62,4	67,8	71,1	64,8
2018	68,6	73,8	63,3	69,7	72,7	66,9
Var. 2012-2018 (p.p.)	4,5	4,2	4,7	8,3	8,2	8,4
Var. 2017-2018 (p.p.)	1,0	0,9	0,9	1,9	1,6	2,1

Fonte: EUROSTAT (consulta em 05-11-2019)

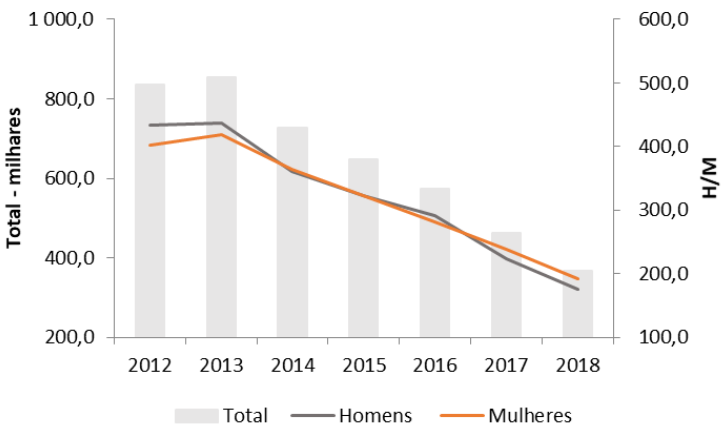
POPULAÇÃO DESEMPREGADA E TAXA DE DESEMPREGO

Em 2018, a população desempregada diminuiu 57,2 % (menos 489,3 mil pessoas) face a 2013.

Em 2018, existiam mais 16,5 mil mulheres do que homens em situação de desemprego.

Em 2018, o desemprego estava 43,8 % abaixo do nível registado em 2012 (menos 469,8 mil pessoas).

População desempregada (15 e mais anos) em Portugal, por sexo, 2012-2018



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2018

Não obstante a redução significativa do desemprego feminino no período entre 2013 e 2018, é, mais uma vez no desemprego masculino que se verifica a maior diminuição (9.2.p.p. face a 9.7. p.p., respetivamente).

A taxa de desemprego total diminuiu 9,2 p.p. em relação a 2013, fixando-se nos 7,0 % em 2018, tendo-se verificado idêntica redução na taxa de desemprego feminino que se fixou nos 7,4 % em 2018.

A taxa de desemprego masculino, por comparação, teve uma maior diminuição (9,7 p.p.) em relação a 2013, fixando-se nos 6,6 % em 2018.

Taxa de desemprego (15-74 anos), por sexo, na UE28 e em Portugal, 2012-2018 (%)

	UE28			Portugal		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
2012	10,5	10,4	10,6	15,8	15,9	15,6
2013	10,9	10,8	10,9	16,4	16,3	16,6
2014	10,2	10,1	10,4	14,1	13,8	14,5
2015	9,4	9,3	9,5	12,6	12,4	12,9
2016	8,6	8,4	8,8	11,2	11,1	11,3
2017	7,6	7,4	7,9	9	8,6	9,5
2018	6,8	6,6	7,1	7,0	6,6	7,4
Var. 2012-2018 (p.p.)	-3,7	-3,8	-3,5	-8,8	-9,3	-8,2
Var. 2017-2018 (p.p.)	-0,8	-0,8	-0,8	-2,0	-2,0	-2,1

Fonte: EUROSTAT (consulta em 05-11-2019)

No conjunto de trabalhadores que auferem o salário mínimo nacional, as mulheres têm maior peso que os homens.

Trabalhadores abrangidos pela retribuição mínima mensal garantida (RMMG)

	2015	2016		2017		2018	
	Outubro	abril	Outubro	abril	Outubro	abril	Outubro
Trabalhadores abrangidos pela retribuição mínima mensal garantida (%)	21,1	25,3	23,3	25,7	21,6	25,6	22,1
Homens (%)	17,0	19,7	18,5	21,2	17,2	21,6	17,9
Mulheres (%)	26,2	32,0	28,9	30,9	26,8	26,8	26,8

Fonte: GEP/MTSSS, Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho

Comparando os valores obtidos a partir do Inquérito aos Ganhos e Duração do Trabalho, quanto aos trabalhadores abrangidos pela RMMG, constata-se a tendência para a predominância das mulheres. Em 2018, 26,8 % do total de trabalhadoras auferia o salário mínimo, enquanto que no caso dos homens essa percentagem era de 17,9 %.

FONTES:

INE, Inquérito ao Emprego (www.ine.pt)
GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.
GEP/MTSSS, Inquérito aos Ganhos e Duração de Trabalho.

CONCEITOS:

INE, Inquérito ao Emprego:

População ativa – população com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, constituía a mão-de-obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico (população empregada e desempregada)

Taxa de atividade (15 e mais anos) – taxa que permite definir a relação entre a população ativa e a população total em idade ativa (com 15 e mais anos) [T.A. (%) = (população ativa / população total com 15 e mais anos) x 100]

População empregada (15 e mais anos) – população com 15 e mais anos que no período de referência, se encontrava numa das seguintes situações: (i) tinha efectuado um trabalho de pelo menos uma hora, mediante o pagamento de uma remuneração ou com vista a um benefício ou ganho familiar em dinheiro ou em géneros; (ii) tinha uma ligação formal a um emprego, mas não estava ao serviço; (iii) tinha uma empresa, mas não estava temporariamente a trabalhar por uma razão específica; (iv) estava em situação de pré-reforma, mas a trabalhar.

Taxa de emprego (15 e mais anos) – taxa que permite definir a relação entre a população empregada e a população total em idade ativa (com 15 e mais anos) [T.E. (%) = (população empregada / população total com 15 e mais anos) x 100]

População desempregada – população com idade dos 15 aos 74 anos que, no período de referência, se encontrava simultaneamente nas seguintes situações: (i) não tinha trabalho remunerado nem qualquer outro; (ii) tinha procurado ativamente um trabalho remunerado ou não ao longo de um período específico (no período de referência ou nas três semanas anteriores); (iii) estava disponível para trabalhar num trabalho remunerado ou não.

Taxa de desemprego – taxa que permite definir a relação entre a população desempregada e a população ativa [T.D. (%) = (população desempregada / população ativa) x 100]

GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal/Inquérito aos Ganhos e Duração de Trabalho:

Remuneração Mensal Base (média) - Montante ilíquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros pago com carácter regular e garantido aos trabalhadores no período de referência e correspondente ao período normal de trabalho.

Remuneração Mensal Ganho (média) - Montante ilíquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros pago mensalmente com carácter regular pelas horas de trabalho efetuadas, assim como o pagamento das horas remuneradas mas não efetuadas. Inclui para além da remuneração de base todos os prémios e subsídios regulares (diuturnidades, subsídios de função, de alimentação, de alojamento, de transporte, de antiguidade, de produtividade, de assiduidade, de turno, de isenção de horário, por trabalhos penosos, perigosos e sujos, etc.), bem como o pagamento por horas suplementares ou extraordinárias.

Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) – Habitualmente designada por salário mínimo nacional.