

2.ª EDIÇÃO DO BARÓMETRO DAS DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS ENTRE MULHERES E HOMENS



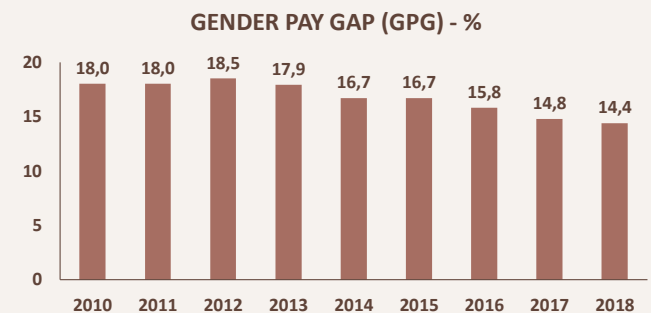
O **Barómetro** pretende ser uma ferramenta que dê apoio à reflexão, monitorização e promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, no âmbito da **Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto**.

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 segunda edição do **Barómetro** tem por base os Quadros de Pessoal de **2018** e reporta-se a **todo o País**, incluindo as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

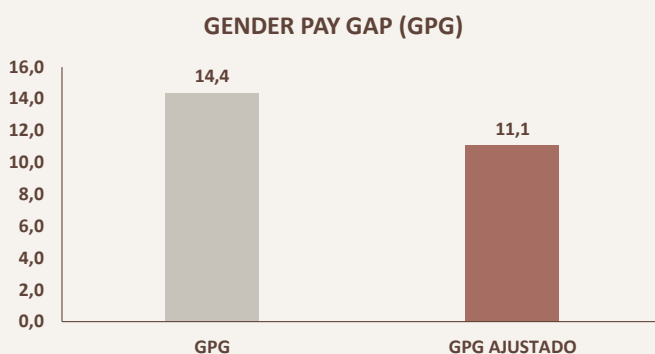
	TCO	RMMB
	Trabalhadores por conta de outrem ⁽¹⁾	Remuneração média mensal base
	2 293 739 100%	967,0€/mês
	1 045 627 45,6%	886,0€/mês
	1 248 112 54,4%	1 034,9€/mês

⁽¹⁾ TCO a tempo completo e com remuneração completa.



Nota: GPG calculado tendo em conta a RMMB.

Um **GPG** de **14,4%** significa que a diferença entre o salário médio das mulheres e dos homens, **independentemente** do peso que mulheres e homens têm dentro de cada SETOR DE ATIVIDADE ECONÓMICA, de cada PROFISSÃO, de cada NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, de cada HABILITAÇÃO LITERÁRIA e de cada escalão de ANTIGUIDADE NO EMPREGO, é de 14,4% em desfavor das mulheres.



Nota: GPG calculado tendo em conta a RMMB.

O **GPG AJUSTADO** minimiza o efeito de variáveis objetivas que podem contribuir para explicar as diferenças salariais médias entre mulheres e homens, designadamente:

- SETOR DE ATIVIDADE ECONÓMICA
- PROFISSÃO
- NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL
- HABILITAÇÃO LITERÁRIA
- ANTIGUIDADE NO EMPREGO

Quando procuramos expurgar o **GPG** do efeito destas variáveis, ocorre uma descida deste indicador.

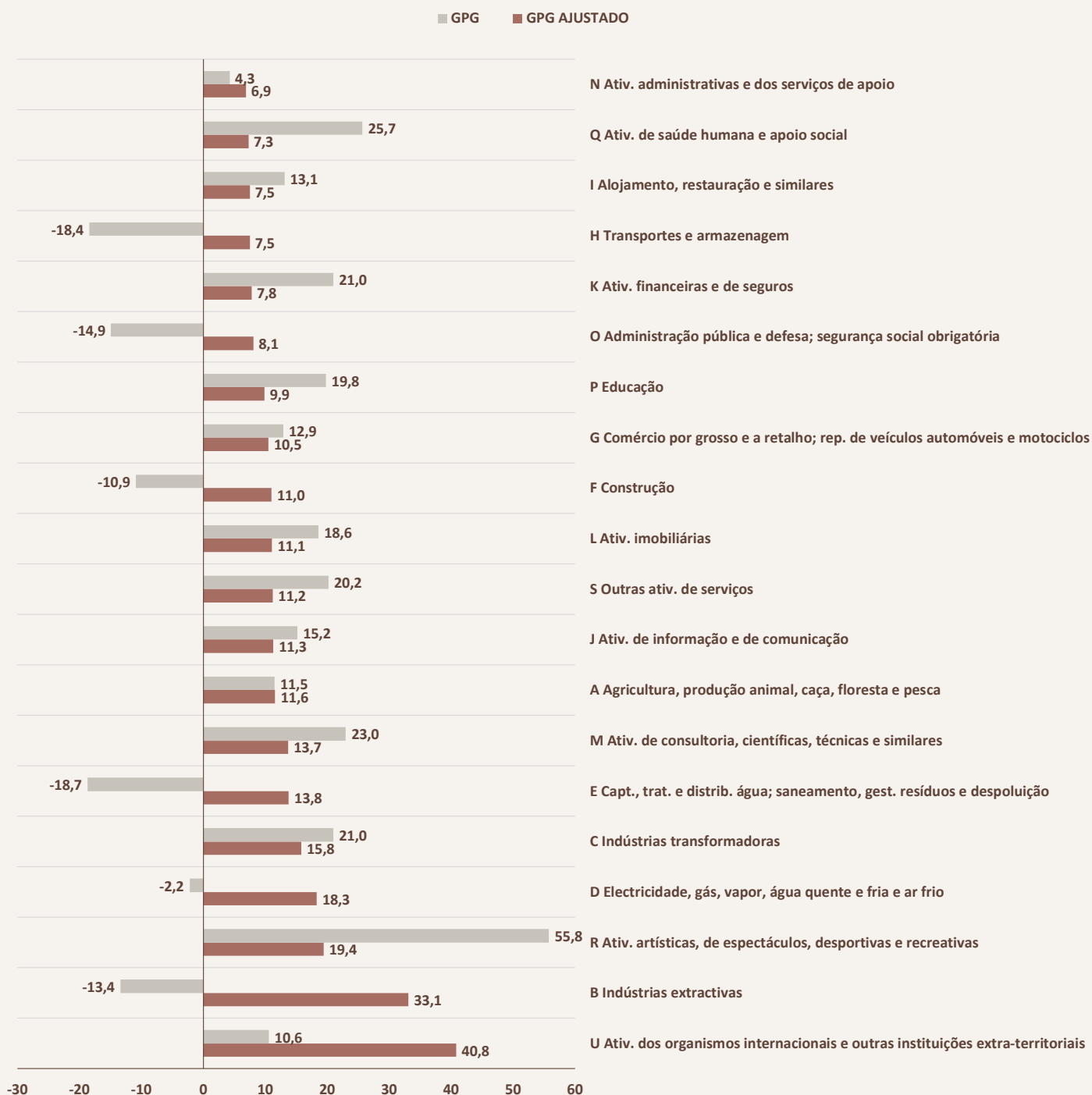
Um **GPG AJUSTADO** de **11,1%** significa que existe uma diferença entre os salários médios das mulheres e os salários médios dos homens que **não** decorre das diferenças entre as distribuições de mulheres e homens por SETOR DE ATIVIDADE ECONÓMICA, em cada PROFISSÃO, em cada NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, em cada HABILITAÇÃO LITERÁRIA e em cada escalão de ANTIGUIDADE NO EMPREGO.

Esta diferença de **11,1%** não corresponde necessariamente a discriminação salarial, podendo ser explicada por **outros fatores objetivos de diferenciação salarial**, como a produtividade ou a perceção do mérito de cada trabalhador, seja homem ou mulher, que, não sendo considerados nos cálculos, podem explicar pelo menos uma parte da diferença.

O **Barómetro** inclui informação desagregada por SETOR DE ATIVIDADE ECONÓMICA, permitindo comparar o **GPG** e o **GPG AJUSTADO** de cada setor.

Na maior parte dos setores, o **GPG AJUSTADO** aponta para uma diferença salarial mais pequena do que aquela que decorre do **GPG**, enquanto que, nalguns setores, o cálculo do **GPG AJUSTADO** resulta numa inversão do sentido da diferença salarial entre mulheres e homens: onde o **GPG** indicava haver diferenças salariais em desfavor dos homens, o **GPG AJUSTADO** sugere que as diferenças salariais são em desfavor das mulheres. Esta mudança pode decorrer de vários fatores, nomeadamente do facto de haver, em determinados setores, um pequeno número de mulheres com salários muito acima da média que distorce o **GPG**, sendo que o **GPG AJUSTADO** reduz essa distorção.

GENDER PAY GAP (GPG) POR SETOR DE ATIVIDADE ECONÓMICA (CAE REV.3) - %



Pode consultar o **BARÓMETRO** no sítio do **Gabinete de Estratégia e Planeamento**.

<http://www.gep.mtsss.gov.pt>