

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.

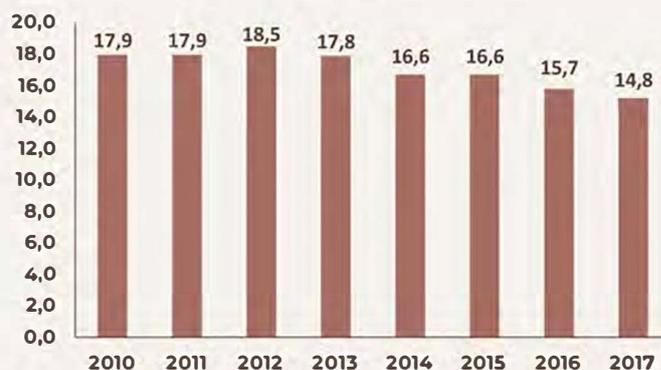
Os indicadores que fazem parte do **Barómetro** são elaborados com base em informação entregue pelas empresas, no âmbito dos Quadros de Pessoal (Anexo A do Relatório Único) que o Gabinete de Estratégia e Planeamento trata estatisticamente.

A primeira edição do **Barómetro** 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.

	TCO Trabalhadores por conta de outrem ⁽¹⁾	RMMB Remuneração média mensal base
	2 215 261 100%	940,2€/mês
	1 014 983 45,8%	859,1€/mês
	1 200 278 54,2%	1 008,8€/mês

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

GENDER PAY GAP (GPG) - %



Nota: GPG calculado tendo em conta a RMMB; dados alterados em 23/03/2021.

Um **GPG de 14,8%** 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 14,8% em desfavor das mulheres.



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 10,1%*** 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 de cada escalão de ANTIGUIDADE NO EMPREGO.

Esta diferença de 10,1%* não corresponde necessariamente a discriminação salarial, podendo ser explicada por outros fatores de diferenciação salarial, como a produtividade ou a perceção do mérito de cada trabalhador, seja homem ou mulher, sendo que estes aspetos são influenciados pelo contexto e condições específicas de cada atividade profissional.

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

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



Nota: GPG e GPG AJUSTADO calculados tendo em conta a RMMB.

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.

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

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

*alterado em 15/07/2021.