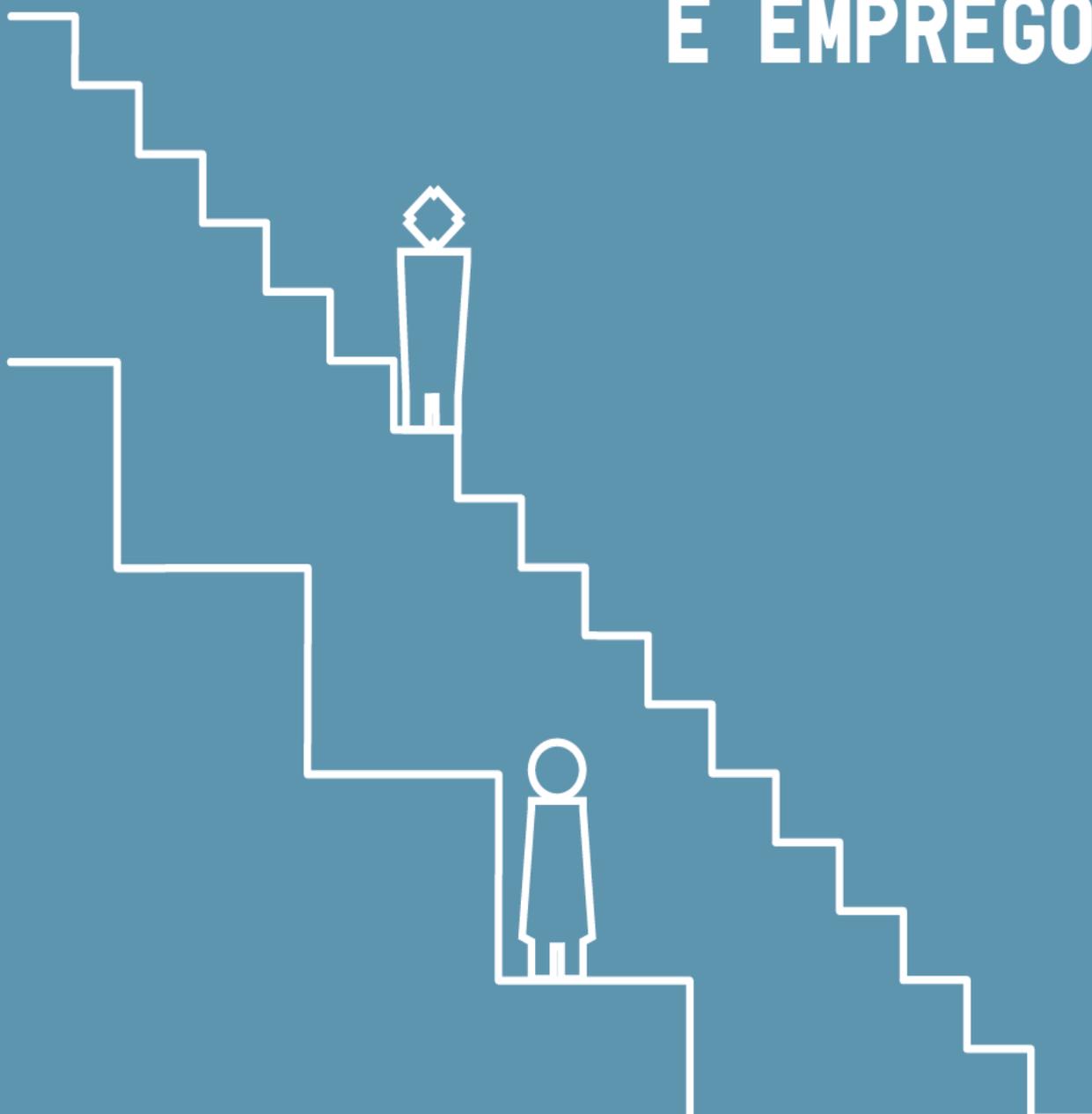


5

TRABALHO E EMPREGO



a) Indicadores Gerais

O acesso ao trabalho remunerado é crucial, não apenas para a sociedade como um todo, mas, também, para a própria autonomia e bem-estar profissional, pessoal e familiar, tornando-se muito relevante analisar o nível de participação e contributos de mulheres e homens para a força de trabalho.

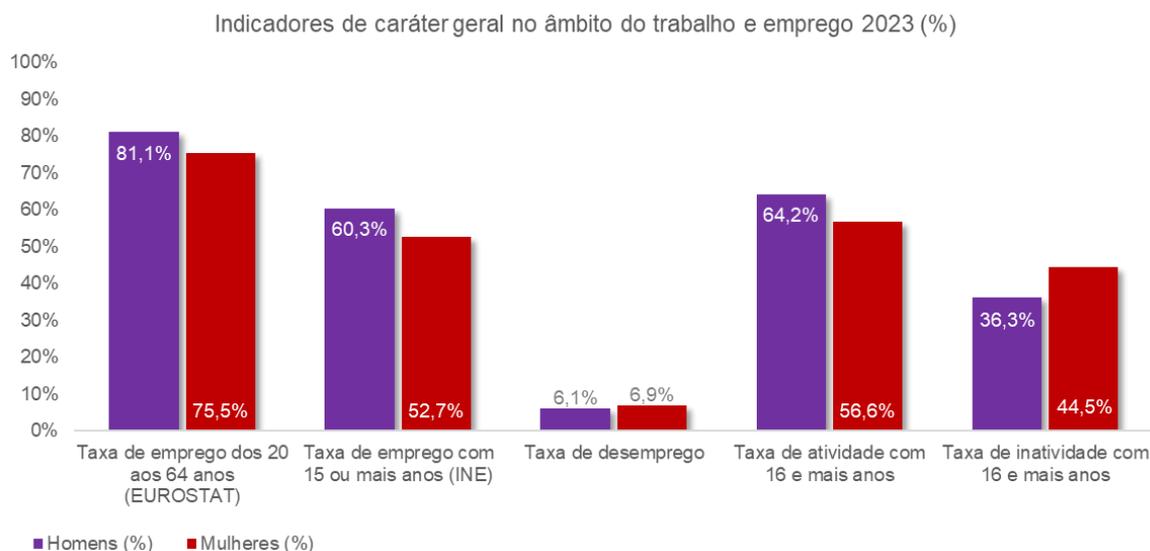


Figura 133 - Indicadores de caráter geral no âmbito do trabalho e emprego, 2023 (%)

Fontes: EUROSTAT -e INE (Dados consultados a 7 de novembro de 2024)

Em 2023, verifica-se, pelos dados do INE, que a taxa de emprego com 15 ou mais anos é de 60,3% para os homens e de 52,7% para as mulheres, com um diferencial de 7,6 pp.

No âmbito da [Estratégia Europa 2020](#), foi fixada a meta de 75% para a taxa de emprego da população em idade ativa (20 a 64 anos). Segundo os dados do EUROSTAT, em Portugal, essa meta já foi atingida por mulheres e por homens, apesar de entre eles e elas ainda se manter um diferencial de 5,6 pp.

Relativamente às taxas de desemprego, a diferença de mulheres para homens foi de 0.8pp, em prejuízo das primeiras.

As mulheres têm uma taxa de atividade (56,6%) significativamente inferior à dos homens (64,2%) sendo a diferença entre ambos de 7,6pp. Atente-se ainda que a taxa de inatividade com 15 e mais anos é superior nas mulheres, apresentando um diferencial de 8,2pp.

As diferenças que se verificam entre mulheres e homens, na população inativa devem-se, sobretudo, à categoria de domésticas, mas também é influenciado pelo maior número de mulheres reformadas e pela permanência mais longa das raparigas no sistema de ensino.

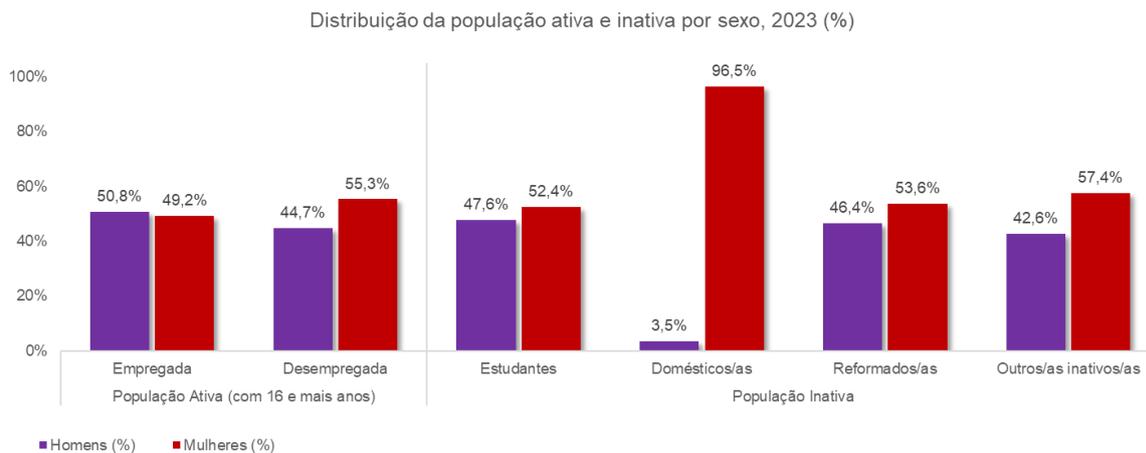


Figura 144 - Distribuição da população ativa e inativa por sexo 2023 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 23 de agosto de 2023)

Entre a população inativa⁵, a categoria de pessoas domésticas apresenta uma taxa de feminização de praticamente 97,0%.

Em todos os países da UE27, as mulheres são a esmagadora maioria da população inativa devido “a responsabilidades de cuidar”.

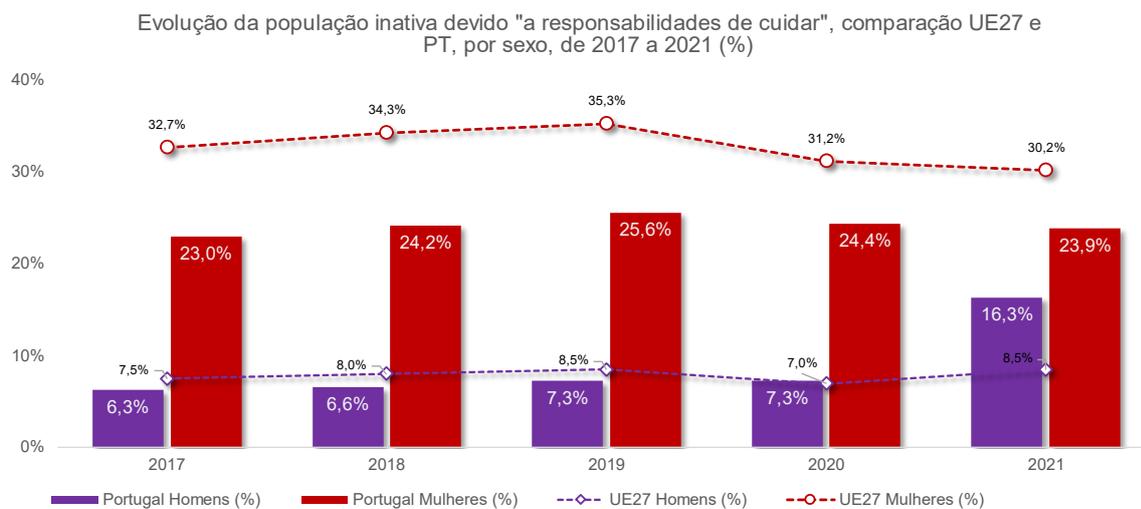


Figura 15 - Evolução da população inativa devido “a responsabilidades de cuidar”, comparação UE27 e Portugal, por sexo, de 2017 a 2021 (%)

Fonte: EUROSTAT (Dados consultados a novembro de 2024)

A percentagem de população inativa, entre os 20 e os 64 anos, devido “a responsabilidades de cuidar” é, em todos os países da UE27 analisados pelo EUROSTAT sempre significativamente superior entre as mulheres. De salientar que este indicador supõe não se estar ativamente a

⁵ População que, independentemente da sua idade, no período de referência não podia ser considerada economicamente ativa, isto é, não estava empregada, nem desempregada. (INE/Metainformação).

procura de trabalho por ter de "cuidar de crianças ou pessoas adultas incapacitadas" bem como "outras responsabilidades familiares e/ou pessoais".

b) Desemprego

Apesar de há várias décadas as mulheres participarem massivamente no mercado de trabalho, a taxa de desemprego delas é sempre mais elevada do que a dos homens.

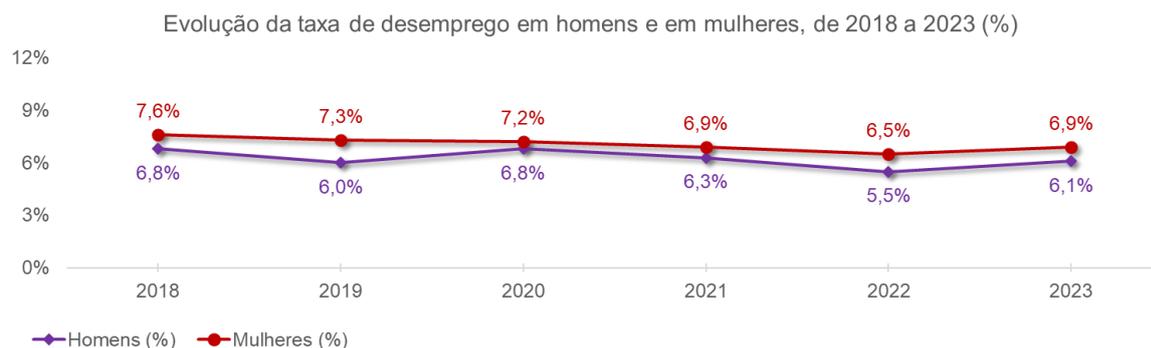


Figura 156 – Evolução da taxa de desemprego de mulheres e homens de 2018 a 2023 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 11 de novembro de 2024)

As taxas de desemprego são maiores entre a população mais jovem e tendencialmente superiores entre as mulheres.

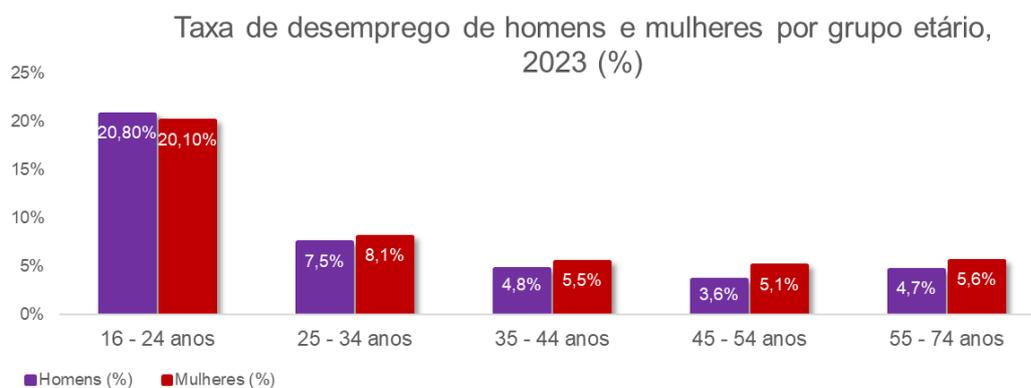


Figura 167 - Taxa de desemprego de mulheres e homens, por grupo etário, 2023 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 11 de novembro de 2024)

O desemprego:

afeta de forma particular as pessoas mais jovens (16-24 anos): um/a em cada 5 jovens encontra-se desempregado;

é tendencialmente superior entre as mulheres.

As taxas de desemprego são mais altas nas pessoas com o 3.º ciclo do ensino básico e tendencialmente superiores nas mulheres.

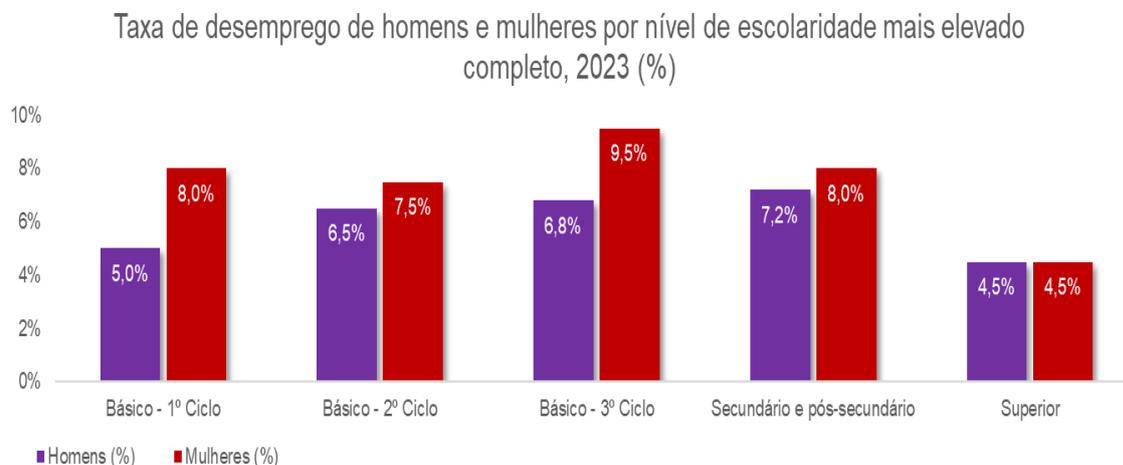


Figura 178 - Taxa de desemprego de mulheres e homens por nível de escolaridade mais elevado completo 2023 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 11 de novembro de 2024)

c) Emprego

Em 2023, havia 5 051,2milhares de pessoas empregadas, sendo que 2 565,7milhares eram homens (50,8%) e 2 485,5milhares eram mulheres (49,2%)⁶.

Embora, em Portugal, a participação das mulheres no mercado de trabalho seja das mais elevadas no contexto da União Europeia, as taxas de emprego são maiores entre os homens.

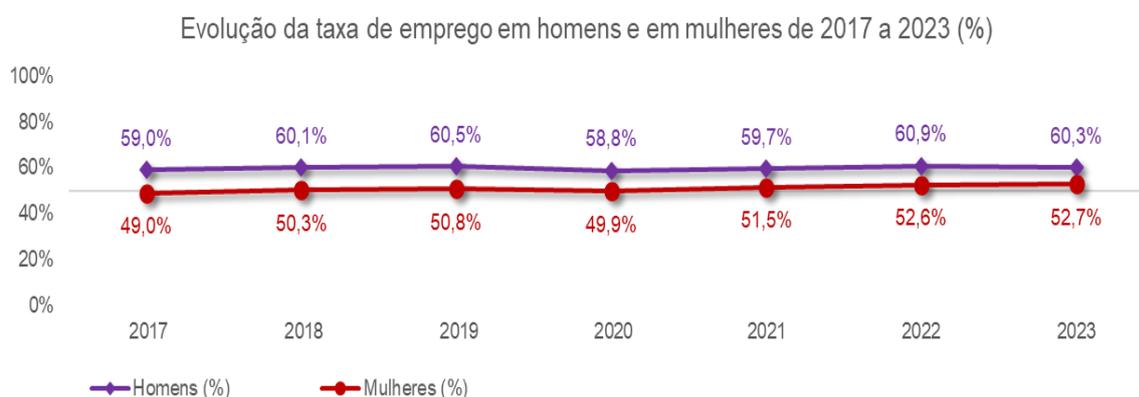


Figura 189 - Evolução da taxa de emprego entre a população com 15 e mais anos por sexo 2017-2023 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 11 de novembro de 2024)

6 Fonte: INE/PORDATA Dados consultados em 23 de agosto de 2023).
<https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+total+e+por+sexo-30>

1. Tempo completo vs. tempo parcial

A maior parte das pessoas que trabalha a tempo completo são homens e a tempo parcial são mulheres.

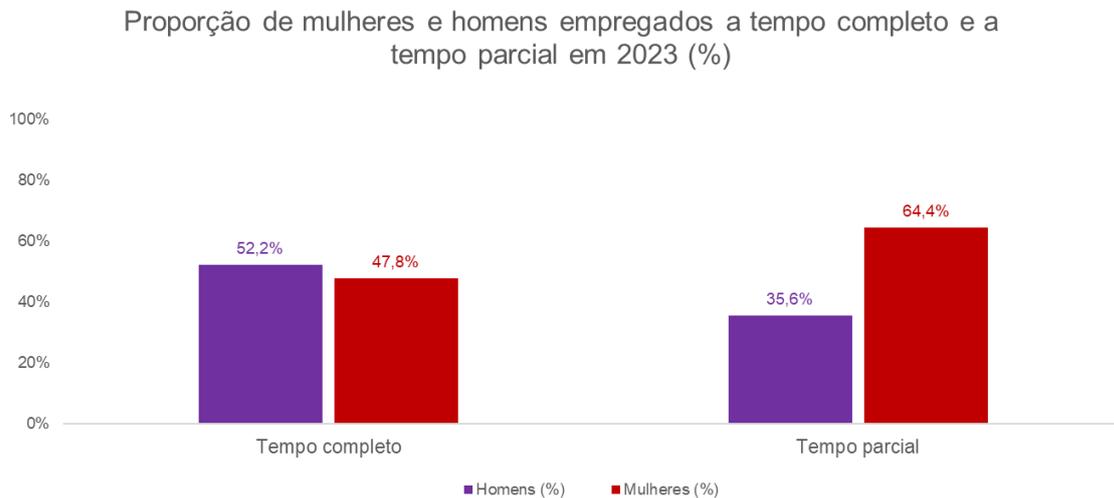


Figura 190 - População empregada por duração do trabalho e sexo em 2023 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 11 de novembro de 2024)

Em Portugal, em cada 10 trabalhadores/as a tempo parcial, cerca de 6 são mulheres.

Vários estudos têm sublinhado que a feminização do emprego a tempo parcial se explica com base na persistência de representações sociais tradicionais e na assimetria na partilha de responsabilidades e tarefas domésticas e de cuidado entre mulheres e homens. Nesse sentido, as mulheres sentem maior necessidade de proceder a ajustes em termos de horário de trabalho, o que resulta em menores rendimentos no seu presente, menores pensões no seu futuro e menores probabilidades de subida na carreira ao longo da sua vida profissional.

Segundo os dados do EUROSTAT⁷, em todos os países da UE27, sem exceção, o emprego das mulheres a tempo parcial supera o dos homens, e, em Portugal a percentagem de mulheres que trabalha a tempo parcial é mais do dobro da dos homens (10% versus 4,5%, respetivamente). No entanto, é de notar que tanto homens como mulheres em Portugal trabalham menos a tempo parcial do que na média da UE27, sendo essa diferença mais significativa no caso das mulheres.

7 EUROSTAT, Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age – https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_eppga/default/table?lang=en

Evolução do emprego a tempo parcial em percentagem do emprego total, por sexo, dos 15 aos 64 anos, na média da UE27 e em Portugal de 2017 a 2023 (%)

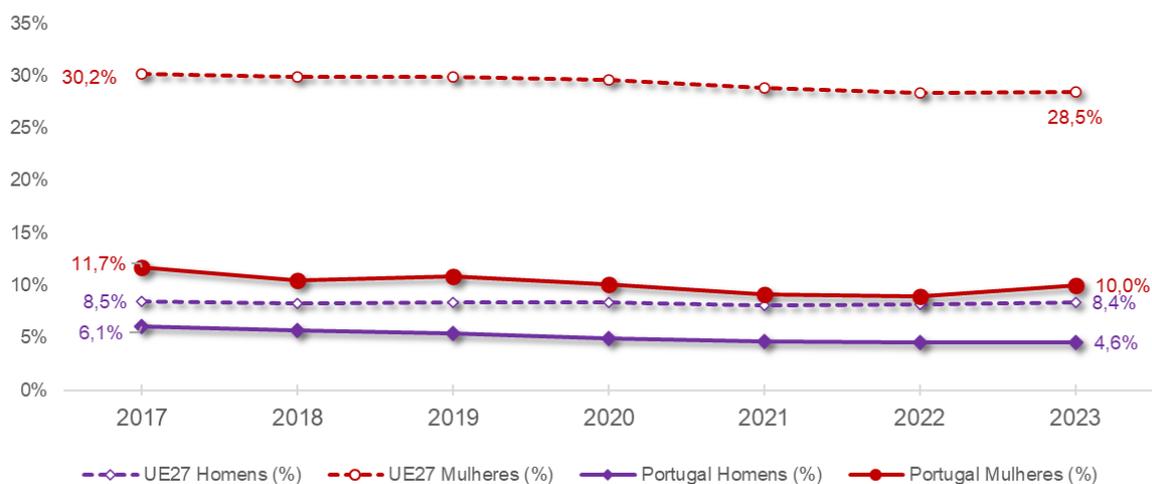


Figura 201 - Emprego a tempo parcial em percentagem do emprego total, por sexo, dos 15 aos 64 anos, na média da UE27 e em Portugal de 2017 a 2023 (%)

Fonte: EUROSTAT (Dados consultados a 11 de novembro de 2024)

Contudo, verifica-se, que das 10% de mulheres que trabalham a tempo parcial e dos 4,5% de homens na mesma situação, quase metade (39,5% e 39,8%, respetivamente) fazem-no porque não conseguem arranjar um emprego a tempo inteiro (e não por opção própria).

Evolução do emprego a tempo parcial involuntário em percentagem do emprego parcial, por sexo, dos 15 aos 64 anos, na média da UE27 e em Portugal de 2018 a 2023 (%)

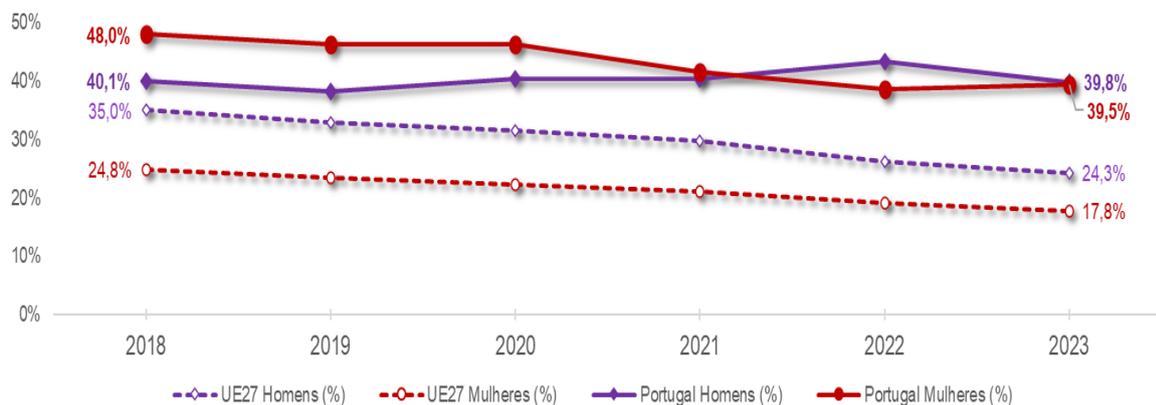


Figura 212- Emprego a tempo parcial involuntário em percentagem do emprego parcial, por sexo, dos 15 aos 64 anos, na média da UE27 e em Portugal de 2018 a 2023 (%)

Fonte: EUROSTAT (Dados consultados a 11 de novembro de 2024)

2. Emprego por situação na profissão principal

A maior parte da população empregada trabalha por conta de outrem e os homens estão mais representados do que as mulheres como trabalhadores por conta própria.

Situação na profissão	População empregada por sexo e por situação na profissão principal, 2023							
	Total HM		Homens			Mulheres		
	Milhares	Distribuição percentual	Milhares	Distribuição percentual	Homens (%)	Milhares	Distribuição percentual	Mulheres (%)
Trabalhador/a por conta de outrem	4310,5	85,3%	2 112,7	82,3%	49,0%	2197,8	88,4%	51,0%
Trabalhador/a por conta própria/empregador/a	235,7	4,7%	164,7	6,4%	69,9%	71	2,9%	30,1%
Trabalhador/a por conta própria/isolado/a	479,2	9,5%	275,4	10,7%	57,5%	203,8	8,2%	42,5%
Outras situações	25,8	0,5%	12,9	0,5%	50,0%	12,9	0,5%	50,0%
Total	5 051,2	100%	2 565,7	100,0%	50,8%	2 485,5	100,0%	49,2%

Tabela 7 - População empregada segundo a situação na profissão principal e sexo, 2023 (milhares e %)

Fonte: INE (Dados consultados 11 de novembro de 2024)

Analisando a estrutura do emprego segundo a situação na profissão, em 2023, verifica-se:

Uma notória maioria de pessoas a trabalharem por conta de outrem, que constitui 85,3% da população empregada;

Uma clara assimetria de género com os homens a estarem mais representados entre as pessoas que trabalham por conta própria, tanto como isolados (57,5%), como empregadores (69,9%), assistindo-se a um gap na ordem dos 19,1pp e 39,8pp, respetivamente.

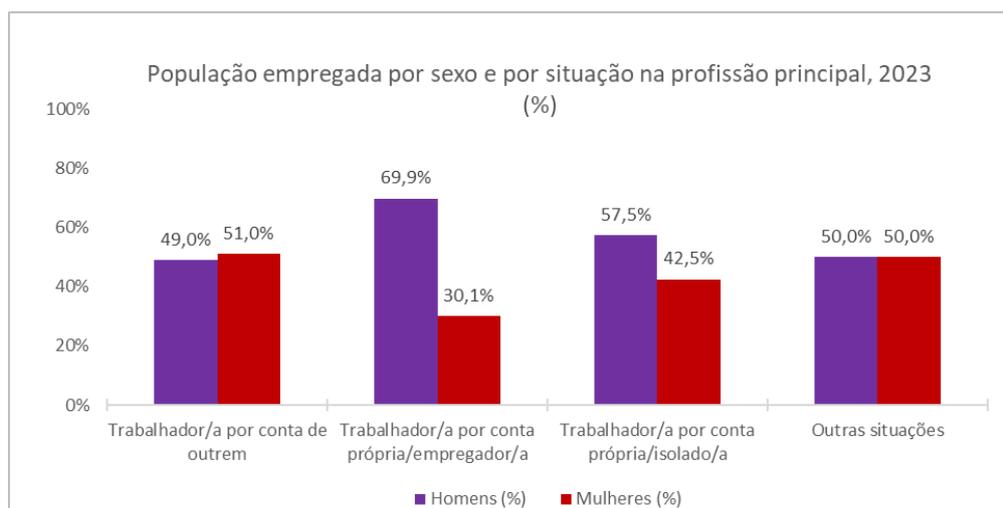


Figura 22- População empregada por sexo e situação na profissão principal, 2023 (%)

Fonte: INE (Dados consultados 11 de novembro de 2024)

O tecido empresarial português é composto por pessoas com baixo nível de escolaridade, destacando-se, no entanto, o contributo das mulheres para a alteração desta tendência.

Nível de escolaridade	Nível de escolaridade mais elevado completo dos trabalhadores por conta própria empregadores 2023					
	Total HM	Homens		Mulheres		
	(milhares)	(milhares)	Distribuição percentual	(milhares)	Distribuição percentual	Taxa de feminização
Nenhum	X	X		X		
Básico - 1º Ciclo	26,2	19,0	11,6%	7,2	10,2%	27,5%
Básico - 2º Ciclo	31,1	24,9	15,1%	6,2	8,8%	19,9%
Básico - 3º Ciclo	53,2	40,1	24,4%	13,0	18,4%	24,4%
Secundário e pós-secundário	58,4	38,8	23,6%	19,6	27,8%	33,6%
Superior	66,2	41,6	25,3%	24,6	34,8%	37,2%
Total	235,1	164,4	100,0%	70,6	100,0%	30,1%

Tabela 8 – Trabalhadores/as por conta própria – empregadores/as, por nível de escolaridade e sexo, 2023 (milhares e %)

Fonte: INE (Dados consultados a 11 de novembro de 2024)

Ao analisar o nível de escolaridade mais completo do subgrupo trabalhadores/as por conta própria – empregadores/as, constata-se que:

São maioritariamente homens (69,9%) e destes apenas cerca de 25% apresenta nível de escolaridade superior.

Mais de 50% do total de homens empregadores apresentam apenas escolaridade de nível básico.

Por outro lado, as mulheres representam apenas 30,1% das trabalhadoras por conta própria empregadoras, mas, destas, cerca de 35% apresentam um nível de escolaridade superior.

3. Emprego por setor de atividade económica

O setor dos serviços tem mais de dois terços da população total empregada, e é maioritariamente composto por mulheres.

População empregada por setor de atividade por sexo, 2023								
Setor de atividade	Total (HM)		Homens			Mulheres		
	N.º (milhares)	Distribuição percentual (%)	N.º (milhares)	Distribuição percentual (%)	Taxa de masculinização (%)	N.º (milhares)	Distribuição percentual (%)	Taxa de feminização (%)
Setor primário (agricultura, floresta, caça, pesca e extração mineral)	151,3	3,0%	108,2	4,2%	71,5%	43,2	1,7%	28,6%
Setor secundário (indústria transformadora e construção)	1261,8	25,0%	868	33,8%	68,8%	393,8	15,8%	31,2%
Setor terciário (serviços: comércio, transportes, administração pública, educação e saúde)	3638,1	72,0%	1589,5	62,0%	43,7%	2048,6	82,4%	56,3%
Total	5051,2	100,0%	2565,7	100,0%	50,8%	2485,6	100,0%	49,2%

Tabela 9 - População empregada por setor de atividade económica e sexo, 2023 (milhares e %)

Fonte: INE (Dados consultados a 11 de novembro de 2024)

Em termos do emprego por setor de atividade económica, observa-se que o conjunto dos setores emprega 5 051 milhares de pessoas, continuando, em 2023, o setor terciário a assumir um papel preponderante (72%), sendo que mais de 80% das mulheres se encontra empregada neste setor.

4. Emprego por profissão

No geral assiste-se a uma segregação do mercado de trabalho, a qual é mais penalizadora para as mulheres.

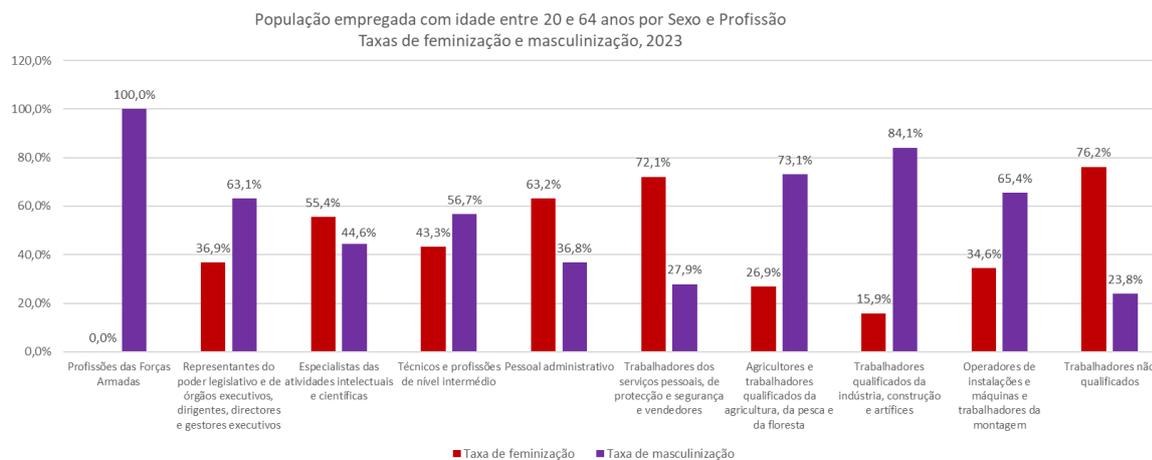


Figura 104 - População empregada por profissão (grande grupo CPP) e sexo, 2023 (milhares e %)

Fonte: INE (Dados consultados a 11 de novembro de 2024)

As mulheres são maioritárias entre as/os trabalhadoras/es não qualificadas (76,2%), entre as trabalhadoras/es dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as (72,1%) e pessoal administrativo (63,2%). No entanto, constituem apenas 36,9% dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos.

a) Remunerações e gender pay gap

A Convenção n.º 100, sobre a Igualdade de Remuneração entre mulheres e homens por trabalho de igual valor foi adotada na 34.ª Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, a 29 de junho de 1951. Portugal aprovou esta Convenção através do Decreto-Lei n.º 47302, de 4 de novembro de 1966 e ratificou-a em 1967.

Mais recentemente, a Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor em Portugal. Segundo a alínea a) do ponto 1 do artigo 3.º, a informação estatística deverá constar de um barómetro geral e setorial das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, onde também sejam explicitadas as diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa, profissão e níveis de qualificação.

Globalmente, e em média, as mulheres ganham menos do que os homens entre 160,00€ e 235,10€ mensais

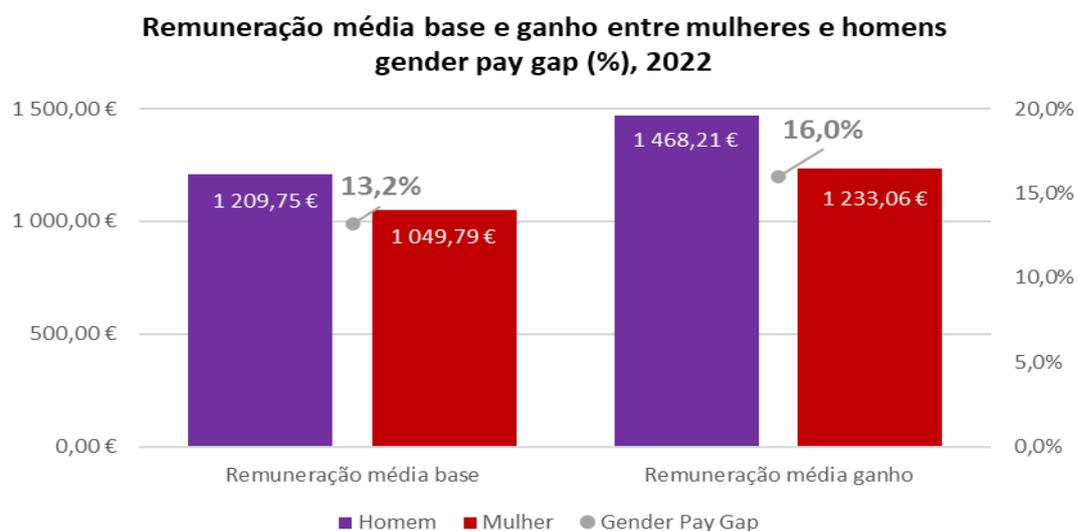


Figura 235– Remuneração média entre homens e mulheres e *gender pay gap* (base e ganho) 2021 (%)
Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2024 (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)

Em 2022, os homens ganhavam em média de salário base mensal 1 209,8€ e as mulheres 1 049,8€, assistindo-se a um gap de 13,2%, o qual se traduz em média numa diferença na ordem dos 160,00€ em desfavor das mulheres.

Se se considerar o ganho mensal, essa diferença é ainda mais marcada com os homens a auferirem em média de 1 468,2€ enquanto as mulheres ganham apenas 1 233,10€, um gap de 16,0%, ou seja, as mulheres ganham em média menos 235,10€ do que os homens.

Globalmente, o Gender Pay Gap tem vindo a descer.



Figura 24 – Evolução do gender pay gap (base e ganho) entre homens e mulheres, 2017-2022 (%)

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2024 (Dados consultados 15 de outubro de 2024)

Globalmente assiste-se a uma tendência de diminuição do GPG, passando de 14,8%, em 2017 para 13,2% em 2022. No entanto, destaca-se que de 2021 para 2022 se assistiu a uma subida ligeira do mesmo (0,1pp).

1. Remunerações por nível de habilitação

Quanto mais habilitadas são as mulheres, menos elas ganham relativamente aos homens.

Habilitação	Remunerações médias base e ganho de mulheres e homens por nível de habilitação (€) e GPG, 2022							
	Remuneração média base (€)			Remuneração média ganho (€)			GPG (1- Mulheres / Homens) (%)	
	Total	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem	GPG Base	GPG Ganho
≤ Ensino básico	866,52 €	781,79 €	919,22 €	1 043,23 €	906,33 €	1 128,39 €	15,0%	19,7%
Ensino secundário e pós-secundário não superior	994,78 €	893,32 €	1 081,80 €	1 214,22 €	1 063,53 €	1 343,48 €	17,4%	20,8%
Ensino superior	1 759,96 €	1 518,75 €	2 060,53 €	2 067,51 €	1 781,54 €	2 423,85 €	26,3%	26,5%
Total	1 137,27 €	1 049,79 €	1 209,75 €	1 361,66 €	1 233,06 €	1 468,21 €	13,2%	16,0%

Tabela 110 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por nível de habilitação (€) e GPG (%), 2022

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2024 (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)

Com o ensino básico as mulheres ganham em média, de remuneração base, menos 137,43€/mês do que os homens (GPG 15%), mas com ensino superior elas chegam a ganhar, em média, menos 541,78€/mês do que eles (GPG 26,3%).

Esse diferencial é ainda maior se tivermos em consideração os ganhos, onde as mulheres com ensino superior chegam a ganhar em média menos 642,31€ mensais do que os homens, o que se traduz num *gap* de 26,5%.

2. Remunerações por nível de qualificação

Quanto mais qualificadas são as mulheres, menos elas ganham relativamente aos homens.

Qualificação	Remunerações médias base e ganho de mulheres e homens por qualificação (€) e GPG, 2022							
	Total	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem	GPG Base	GPG Ganho
Quadros superiores	2 247,72 €	1 905,14 €	2 544,67 €	2 615,62 €	2 211,68 €	2 965,76 €	25,1%	25,4%
Quadros médios	1 613,27 €	1 476,28 €	1 740,08 €	1 919,71 €	1 741,11 €	2 085,04 €	15,2%	16,5%
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	1 551,35 €	1 474,08 €	1 599,86 €	1 866,44 €	1 751,62 €	1 938,55 €	7,9%	9,6%
Profissionais altamente qualificados	1 242,73 €	1 134,24 €	1 346,84 €	1 526,53 €	1 351,47 €	1 694,53 €	15,8%	20,2%
Profissionais qualificados	913,68 €	870,58 €	943,46 €	1 110,24 €	1 024,84 €	1 169,24 €	7,7%	12,3%
Profissionais semiqualeificados	805,05 €	766,43 €	850,32 €	964,69 €	901,12 €	1 039,23 €	9,9%	13,3%
Profissionais não-qualificados	747,24 €	727,06 €	763,34 €	881,54 €	838,05 €	916,23 €	4,8%	8,5%
Estagiários, praticantes e aprendizes	764,36 €	749,83 €	774,97 €	900,05 €	874,25 €	918,90 €	3,2%	4,9%
Total	1 137,27 €	1 049,79 €	1 209,75 €	1 361,66 €	1 233,06 €	1 468,21 €	13,2%	16,0%

Tabela 121 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por nível de qualificação (€) e GPG (%), 2022

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2024 (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)

Entre os/as estagiários/as, praticantes e aprendizes, as mulheres auferem, de remuneração média base menos 25,14€/mês do que os homens (GPG 3,2%). Contudo, entre os quadros superiores elas em média ganham menos 639, 53€/mês (GPG 25,1%) do que eles.

Se se considerar o ganho médio mensal, a diferença é ainda mais marcada: os homens auferem uma média de 2 965,76 €, enquanto as mulheres apenas auferem 2 211,68 €, assistindo-se a um *gap* na ordem dos 25,4%, ou seja, as mulheres ganham em média menos 754,08€ por mês do que os homens.

3. Remunerações por antiguidade profissional

Quanto maior o escalão de antiguidade das mulheres, menos elas ganham relativamente a eles.

Antiguidade	Remunerações médias base e ganho de mulheres e homens por antiguidade (€) e GPG, 2022							
	Remuneração média base (€)			Remuneração média ganho (€)			GPG (1- Mulheres / Homens) (%)	
	Total	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem	GPG Base	GPG Ganho
< 1 ano	1 011,10 €	942,68 €	1 064,45 €	1 183,02 €	1 088,81 €	1 256,49 €	11,4%	13,3%
1 a 4 anos	1 082,30 €	1 004,52 €	1 143,91 €	1 279,25 €	1 169,47 €	1 366,21 €	12,2%	14,4%
5 a 9 anos	1 119,27 €	1 036,85 €	1 185,92 €	1 333,41 €	1 208,46 €	1 434,44 €	12,6%	15,8%
10 a 14 anos	1 207,15 €	1 109,88 €	1 298,66 €	1 457,95 €	1 310,11 €	1 597,03 €	14,5%	18,0%
15 a 19 anos	1 262,33 €	1 156,18 €	1 366,15 €	1 545,06 €	1 381,82 €	1 704,72 €	15,4%	18,9%
≥ 20 anos	1 377,18 €	1 225,05 €	1 510,88 €	1 713,47 €	1 482,48 €	1 916,47 €	18,9%	22,6%
Total	1 137,27 €	1 049,79 €	1 209,75 €	1 361,66 €	1 233,06 €	1 468,21 €	13,2%	16,0%

Tabela 132 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por antiguidade (€) e GPG (%), 2022

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2024 (Dados consultados a 24 de agosto de 2023)

Com menos de um ano de antiguidade as mulheres ganham em média, de remuneração base, menos 121,77€ do que os homens (GPG 11,4%), mas com 20 e mais anos de antiguidade elas chegam a ganhar, em média, menos 285,8€ do que eles (GPG 18,9%).

Esse fosso é ainda mais acentuado ao nível dos ganhos, onde com uma antiguidade de 20 e mais anos, as mulheres auferem, em média, menos 433,99€ do que os homens (GPG 22,6%).

4. Remunerações por grandes grupos profissionais

Em todos os grandes grupos profissionais, as mulheres ganham sempre menos do que os homens.

Grupos profissionais	Remunerações médias base e ganho de mulheres e homens por grandes grupos profissionais (€) e GPG, 2022							
	Remuneração média base (€)			Remuneração média ganho (€)			GPG (1- Mulheres / Homens) (%)	
	Total	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem	GPG Base	GPG Ganho
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	2 498,94 €	2 152,98 €	2 689,15 €	2 878,64 €	2 491,56 €	3 091,48 €	19,9%	19,4%
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	1 795,60 €	1 602,16 €	2 007,44 €	2 093,38 €	1 864,43 €	2 344,09 €	20,2%	20,5%
Técnicos e profissões de nível intermédio	1 405,57 €	1 235,31 €	1 533,83 €	1 705,18 €	1 468,31 €	1 883,62 €	19,5%	22,0%
Pessoal administrativo	1 010,19 €	993,19 €	1 035,75 €	1 216,30 €	1 176,65 €	1 275,92 €	4,1%	7,8%
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	832,62 €	792,30 €	898,66 €	996,89 €	939,79 €	1 090,43 €	11,8%	13,8%
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	865,00 €	787,85 €	883,73 €	992,27 €	909,61 €	1 012,34 €	10,8%	10,1%
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	888,04 €	779,51 €	908,83 €	1 066,64 €	910,94 €	1 096,46 €	14,2%	16,9%
Operadores de inst. e máquinas e trabalhadores da montagem	866,18 €	763,83 €	902,65 €	1 147,10 €	916,95 €	1 229,10 €	15,4%	25,4%
Trabalhadores não-qualificados	801,03 €	768,71 €	832,47 €	942,77 €	879,03 €	1 004,75 €	7,7%	12,5%
Total	1 137,3	1 049,8	1 209,8	1 361,7	1 233,1	1 468,2	13,2%	16,0%

Tabela 143 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens nos grandes grupos profissionais (€) e GPG (%), 2022

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2024 (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)

Em termos dos grupos profissionais e em termos de remuneração média base, verifica-se que, entre o pessoal administrativo e os trabalhadores não-qualificados, as mulheres ganham em média menos 4,1% e 7,7% do que os homens (respetivamente), mas, entre os representantes do poder legislativo e de órgãos executivos dirigentes, diretores e gestores executivos e entre os técnicos e profissões de nível intermédio, elas chegam a ganhar em média menos 19,9% e 19,5%, respetivamente, do que eles.

5. Remunerações por setor de atividade económica

A grande maioria das atividades económicas apresenta um gender pay gap em desfavor das mulheres.

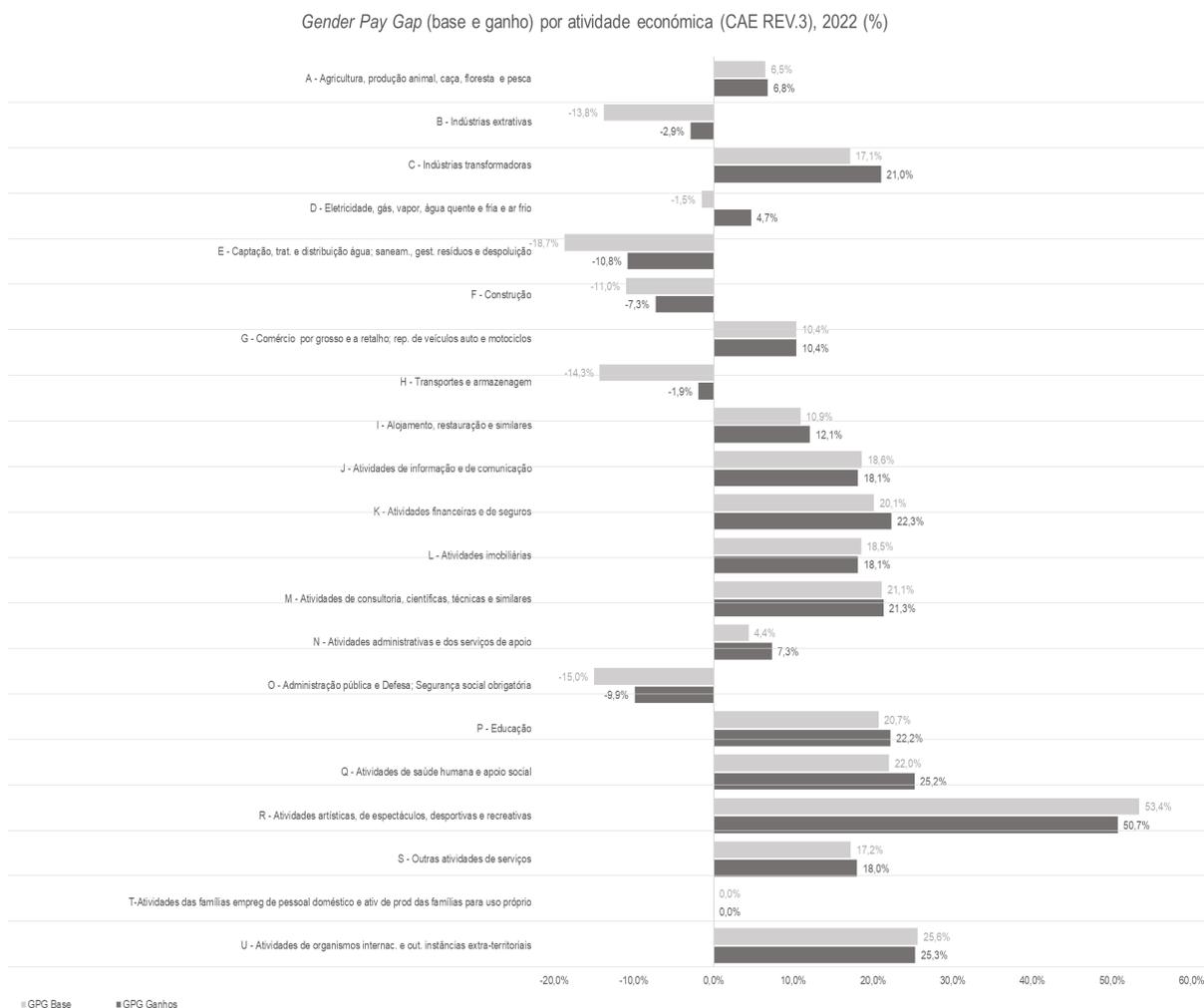


Figura 256 - Gender pay gap por setor de atividade económica, 2022 (%)

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2024 (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)

Apesar de na maioria das atividades económicas se continuar a verificar que em média as mulheres ganham menos do que os homens, em alguns setores de atividade económica verifica-se uma diferença salarial em desfavor dos homens, nomeadamente:

- Indústrias extrativas
- Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio
- Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento e gestão de resíduos e despoluição
- Construção
- Transportes e armazenagem: *gap* de -17,3% na remuneração base para -5,0% nos ganhos;

- Administração pública, defesa e segurança social obrigatória

Contudo, verifica-se que sempre que a diferença salarial é em desfavor dos homens, esta é atenuada quando se trata dos ganhos médios mensais. Ao contrário, na generalidade dos casos, quando o *gender pay gap* na remuneração média base é a desfavor das mulheres, este tende, invariavelmente, a agravar-se ao nível dos ganhos.

De salientar que nos sectores em que o GPG indica haver diferenças salariais em desfavor dos homens, o cálculo do GPG ajustado resulta numa inversão do sentido da diferença salarial, mais uma vez em desfavor das mulheres. Esta diferenciação salarial não decorre, e não é explicada, por variáveis como o setor de atividade económica, profissão, nível de qualificação profissional, habilitações literárias ou antiguidade no emprego.

Assim, pode concluir-se que em Portugal, a questão do *gender pay gap* é indissociável do fenómeno de segregação sexual do mercado de trabalho, em particular a distribuição por ramo de atividade.

As remunerações médias (base e ganhos⁸), são sempre superiores nos homens em todos os níveis de qualificação, em todos os níveis de habilitação, para todos os graus de antiguidade e em todos os grandes grupos profissionais.

8 Contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário