



Organização  
Internacional  
do Trabalho



► **Estudo sobre a diferença salarial  
entre homens e mulheres  
em Portugal**

- ▶ **Estudo sobre a diferença salarial entre homens e mulheres em Portugal**

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2021

Primeira publicação 2021

---

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos de autor ao abrigo do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos de Autor. No obstante, podem ser reproduzidos pequenos exertos sem autorização, desde que a fonte seja indicada. Os pedidos para obtenção dos direitos de reprodução ou de tradução devem ser dirigidos a *ILO Publications (Rights and Licencing)*, *International Labour Office*, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou por correio eletrónico para [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Todos os pedidos serão bem-vindos. As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados de uma organização de direitos de reprodução poderão fazer cópias, de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Consulte o [sítio www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) para conhecer a entidade reguladora no seu país.

---

ISBN 978-92-2-035155-0 (web PDF) (Edição portuguesa)

*Estudo sobre a diferença salarial entre homens e mulheres em Portugal*  
Organização Internacional do Trabalho – OIT, 2021

Também disponível em inglês: *Report on the Gender Pay Gap in Portugal* - ISBN: 9789220356906  
(English edition)

---

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com a prática das Nações Unidas, e a apresentação do material nelas contido, não significam a expressão de qualquer juízo de valor por parte da Organização Internacional do Trabalho em relação ao estatuto jurídico de qualquer país, zona ou território ou das suas autoridades ou à delimitação das suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressas nos artigos assinados, nos estudos e noutros contributos, continua a ser exclusiva dos seus autores e autoras, pelo que a sua publicação não constitui uma aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho das opiniões expressas nos mesmos.

A referência ou a não referência a nomes de empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte da Organização Internacional do Trabalho.

Mais informações sobre as publicações e produtos digitais da OIT em: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Design e paginação: SCR

## ► Índice

---

<b>Acrónimos e abreviaturas</b> . . . . .	vii
<b>Prefácio</b> . . . . .	ix
<b>Agradecimentos</b> . . . . .	xi
<b>Introdução</b> . . . . .	1
<b>Nota metodológica</b> . . . . .	3
<b>Parte 1: A diferença salarial entre homens e mulheres em Portugal. Evidências empíricas</b>	<b>6</b>
1.1 A situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho . . . . .	8
1.1.1 Nível de escolaridade da população ativa. . . . .	8
1.1.2 Emprego. . . . .	12
1.1.3 Nível de qualificação . . . . .	19
1.1.4 Antiguidade. . . . .	20
1.1.5 Dimensão da empresa/estabelecimento . . . . .	23
1.1.6 Salários. . . . .	25
1.1.7 Diferenças salariais entre homens e mulheres e o <i>Gender Pay Gap</i> . . . . .	29
1.2 Análise de dados relativos a momentos específicos: 2006, 2012 e 2017 . . . . .	32
1.2.1 Nível de escolaridade . . . . .	32
1.2.2 Nível de qualificação . . . . .	36
1.2.3 Idade. . . . .	38
1.2.4 Tipo de contrato de trabalho . . . . .	41
1.2.5 Dimensão da empresa/ estabelecimento. . . . .	42
1.2.6 Por tipo de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT). . . . .	44
1.2.7 Grau de feminização dos estabelecimentos . . . . .	46
1.2.8 Setor de atividade económica. . . . .	48
1.2.9 Setor privado lucrativo vs privado não lucrativo. . . . .	53
1.3 Decomposição da diferenciação salarial entre homens e mulheres . . . . .	54
<b>Parte 2: Contexto nacional: os últimos 20 anos</b>	<b>60</b>
2.1 Evolução do quadro político, normativo e institucional . . . . .	62
2.1.1 Evolução do princípio da igualdade remuneratória (principais instrumentos legislativos) . . . . .	62
2.1.2 Políticas para promover a igualdade salarial. . . . .	67
2.2 Análise do contexto económico . . . . .	76
2.3 Análise do papel do diálogo tripartido e da negociação coletiva . . . . .	79
<b>Anexo 1 - Principais instrumentos jurídicos e de políticas relacionados com a promoção da igualdade de salarial entre homens e mulheres (2000-2019)</b> . . . . .	<b>87</b>
<b>Anexo 2 - Evolução do princípio da igualdade remuneratória</b> . . . . .	<b>95</b>
<b>Anexo 3 - Guião orientador da auscultação aos parceiros sociais.</b> . . . . .	<b>101</b>
<b>Anexo 4 - Quadros estatísticos - e-anexo A/e-anexo B</b> . . . . .	<b>102</b>
<b>Bibliografia</b> . . . . .	<b>157</b>

## Figuras

---

1. Nível de escolaridade da população ativa por grupo etário e por sexo, em 2018 . . . . .	10
2. Diplomados no ensino superior por área de educação e formação e por sexo . . . . .	11
3. Evolução da taxa de emprego das mulheres e dos homens em Portugal . . . . .	13
4. Taxas de emprego das mulheres (20-49 anos) com crianças (menores de 6 anos) na UE28, em 2018 . . . . .	14
5. Homens e mulheres TCO (15-64 anos) a tempo parcial – Evolução (% no total do emprego respetivo) . . . . .	15
6. Trabalho a tempo parcial involuntário em proporção do total do trabalho a tempo parcial, por sexo (TCO, 15-64 anos) . . . . .	16
7. Evolução das contratações não permanentes em Portugal, por sexo (% no total da população empregada – 15-64 anos) . . . . .	17
8. Evolução da taxa de desemprego (15-64 anos), por sexo . . . . .	18
9. Evolução da proporção de mulheres no total de TCO a tempo completo por nível de qualificação (em % do total de homens e mulheres). . . . .	19
10. Evolução da proporção de mulheres no total de TCO a tempo parcial por nível de qualificação (em % do total de homens e mulheres) . . . . .	21
11. Média de idades e de antiguidade por sexo – tempo completo. . . . .	22
12. Média de idades e de antiguidade por sexo – tempo parcial . . . . .	22
13. Peso das mulheres por dimensão do estabelecimento – tempo completo (em % do total de TCO) . . . . .	23
14. Peso das mulheres por dimensão do estabelecimento – tempo parcial (em % do total de TCO) . . . . .	24
15. Ganho médio mensal (€) do trabalho a tempo completo e a tempo parcial, por sexo . . . . .	27
16. Ganho médio mensal (euros) e proporção de mulheres na população empregada por atividade económica (2017) . . . . .	28
17. GPG e GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo completo . . . . .	30
18. GPG e GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo parcial . . . . .	31
19. Percentagem de mulheres no total de TCO a tempo completo, por nível de escolaridade. . . . .	33
20. Percentagem de mulheres no total de TCO a tempo parcial, por nível de escolaridade . . . . .	33
21. GPG ponderado no ganho médio por hora – tempo completo . . . . .	34
22. GPG ponderado no ganho médio por hora – tempo parcial . . . . .	34
23. GPG na distribuição dos ganhos médios por hora por nível de escolaridade – tempo completo . . . . .	35
24. GPG na distribuição dos ganhos médios por hora por nível de escolaridade – tempo parcial . . . . .	35
25. Proporção de mulheres no total de TCO a tempo completo, por nível de qualificação (%). . . . .	36
26. Proporção de mulheres no total de TCO tempo parcial, por nível de qualificação (%) . . . . .	37
27. GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo completo, por nível de qualificação . . . . .	37

## Figuras

---

28. GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo parcial, por nível de qualificação . . . . .	38
29. Percentagem de mulheres - tempo completo, por escalão etário . . . . .	39
30. Percentagem de mulheres - tempo parcial, por escalão etário. . . . .	39
31. Ganho médio por hora em 2017 (euros) - tempo completo, por escalão etário e por sexo . . . . .	39
32. Ganho médio por hora em 2017 (euros) - tempo parcial, por escalão etário e por sexo . . . . .	40
33. GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo completo, por escalão etário . . . . .	40
34. GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo parcial, por escalão etário . . . . .	40
35. GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo completo, por tipo de contrato . . . . .	41
36. GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo parcial, por tipo de contrato. . . . .	41
37. Percentagem de mulheres por dimensão do estabelecimento - tempo completo . . . . .	43
38. Percentagem de mulheres por dimensão do estabelecimento - tempo parcial . . . . .	43
39. GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo completo, por dimensão do estabelecimento . . . . .	44
40. GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo parcial, por dimensão do estabelecimento . . . . .	44
41. GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo completo, por IRCT . . . . .	45
42. GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo parcial, por IRCT . . . . .	46
43. Ganho médio por hora por taxa de feminização do estabelecimento - tempo completo . . . . .	47
44. Ganho médio por hora por taxa de feminização do estabelecimento - tempo parcial. . . . .	48
45. Ganho médio por hora (euros) e proporção de mulheres por setor de atividade económica em 2017, tempo completo . . . . .	49
46. Ganho médio por hora (euros) e proporção de mulheres por setor de atividade económica em 2017, tempo parcial. . . . .	50
47. GPG ponderado por setor de atividade económica em 2010, 2012 e 2017 - tempo completo. . . . .	51
48. GPG ponderado por setor de atividade económica em 2010, 2012 e 2017 - tempo parcial . . . . .	52
49. Percentagem de mulheres - tempo completo, por setor . . . . .	53
50. Percentagem de mulheres - tempo parcial, por setor. . . . .	53
51. GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo completo, por setor . . . . .	54
52. GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo parcial, por setor. . . . .	54
53. GPG no ganho médio mensal e por hora - tempo completo . . . . .	56
54. GPG no ganho médio mensal e por hora - tempo parcial . . . . .	56
55. Decomposição do GPG no ganho médio mensal - tempo completo . . . . .	57
56. Decomposição do GPG no ganho médio mensal - tempo parcial. . . . .	57
57. Decomposição do GPG no ganho médio por hora - tempo completo . . . . .	58
58. Decomposição do GPG no ganho médio por hora - tempo parcial. . . . .	59

## Quadros

---

1. Evolução do nível da escolaridade da população ativa, por sexo (% em linha) . . . . .	9
2. A igualdade salarial nos Planos para a Igualdade . . . . .	73
3. Propostas dos parceiros sociais para promover a igualdade salarial . . . . .	84

## Caixas

---

1. A diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores . . . . .	29
2. Decomposição da diferença salarial entre homens e mulheres . . . . .	55
3. "Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens" – um exemplo de Portugal . . . . .	66
4. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego . . . . .	74
5. Autoridade para as Condições do Trabalho. . . . .	75
6. Gabinete de Estratégia e Planeamento . . . . .	75

## ▶ Acrónimos e abreviaturas

---

<b>AA</b>	Acordo de Adesão
<b>ACT</b>	Autoridade para as Condições do Trabalho
<b>ACT (IRCT)</b>	Acordo Coletivo de Trabalho
<b>AE</b>	Acordo de Empresa
<b>AHRESP</b>	Associação de Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal
<b>CAP</b>	Confederação dos Agricultores de Portugal
<b>CCP</b>	Confederação do Comércio e Serviços de Portugal
<b>CCT</b>	Contrato Coletivo de Trabalho
<b>CEE</b>	Comunidade Económica Europeia
<b>CESIS</b>	Centro de Estudos para a Intervenção Social
<b>CGTP-IN</b>	Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional
<b>CIG</b>	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
<b>CIP</b>	Confederação Empresarial de Portugal
<b>CITE</b>	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
<b>CPCS</b>	Comissão Permanente de Concertação Social
<b>CRP</b>	Constituição da República Portuguesa
<b>CT</b>	Código do Trabalho
<b>CTP</b>	Confederação do Turismo de Portugal
<b>DA</b>	Decisão Arbitral
<b>DGERT</b>	Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
<b>ENIND</b>	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação
<b>EU-LFS</b>	<i>European Union - Labour Force Survey</i>
<b>FESAHT</b>	Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal
<b>FESETE</b>	Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal
<b>GEP</b>	Gabinete de Estratégia e Planeamento
<b>GPG</b>	<i>Gender pay gap</i>
<b>IE</b>	Inquérito ao Emprego
<b>INE</b>	Instituto Nacional de Estatística
<b>IRCT</b>	Instrumento(s) de Regulamentação Coletiva de Trabalho
<b>ISCO</b>	<i>The International Standard Classification of Occupations</i>
<b>MTSSS</b>	Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social



<b>OIT/ILO</b>	Organização Internacional do Trabalho / <i>International Labour Organization</i>
<b>PAEF</b>	Programa de Assistência Económica e Financeira
<b>PAIMH</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
<b>PCT</b>	Portaria de Condições de Trabalho
<b>PE</b>	Portaria de Extensão
<b>PEC</b>	Plano de Estabilidade e Crescimento
<b>PIB</b>	Produto Interno Bruto
<b>PIQ</b>	Prémio Igualdade é Qualidade
<b>P.P.</b>	Pontos percentuais
<b>PRT</b>	Portaria de regulamentação de trabalho
<b>QP</b>	Quadros de Pessoal
<b>RCM</b>	Resolução de Conselho de Ministros
<b>RMMG</b>	Retribuição mínima mensal garantida
<b>SEE</b>	Setor Empresarial do Estado
<b>TC</b>	Tempo completo
<b>TCO</b>	Trabalhador/a por conta de outrem
<b>TP</b>	Tempo parcial
<b>UE</b>	União Europeia
<b>UEM</b>	União Económica e Monetária
<b>UGT</b>	União Geral de Trabalhadores
<b>V.</b>	Veja-se

## ► Prefácio

---

A Convenção (N.º 100) sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951 e a Convenção (N.º 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958, são duas das oito Convenções fundamentais da OIT. Estão também entre as principais normas da OIT em matéria de igualdade de tratamento e de oportunidades no emprego para mulheres e homens. A Agenda para o Desenvolvimento Sustentável de 2030 dedica um indicador, nomeadamente o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8.5, à prossecução da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor até 2030, entre outros. Este princípio está consagrado na Constituição da OIT e aprofundado na Convenção (N.º 100), e constitui uma dimensão essencial da igualdade de género no emprego.

O princípio de “salário igual para trabalho de igual valor” visa assegurar que homens e mulheres recebam remuneração igual para o mesmo trabalho ou trabalho semelhante, mas também quando executam um trabalho de conteúdo diferente, mas de igual valor. Este último é geralmente determinado com base em critérios objetivos (tais como competências, qualificações, responsabilidades, esforços e condições de trabalho). Embora a Convenção (N.º 100) não permita qualquer compromisso sobre o objetivo a atingir, admite uma flexibilidade considerável sobre a forma de implementar na prática o princípio de salário igual para trabalho de igual valor. Legislação nacional, salários mínimos, prémios salariais, métodos de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género e a negociação coletiva são todas elas modalidades possíveis para os Estados-membros poderem aplicar o princípio de salário igual para trabalho de igual valor.

Cerca de 90 por cento dos Estados-membros da OIT ratificaram a Convenção (N.º 100). Apesar de alguns progressos em todas as regiões, subsistem desafios quando se trata da sua implementação. Um desses desafios é a compreensão limitada do que significa “trabalho de igual valor” e de como determiná-lo. O conceito de “igual valor” envolve abordar os preconceitos conscientes e inconscientes que podem surgir na determinação do valor dos empregos predominantemente femininos *versus* masculinos. Outra dificuldade é que a remuneração é o resultado de múltiplos fatores que são económicos, sociais, institucionais e organizacionais.

É por esta razão que a Coligação Internacional para a Igualdade Salarial (EPIC) foi criada em setembro de 2017, sob a égide da Assembleia Geral das Nações Unidas. Reúne governos, a Organização Internacional de Empregadores (OIE) e a Confederação Sindical Internacional (CSI), universidades e empresas para encontrar soluções práticas para acelerar a realização do ODS 8.5. Através de seminários técnicos e videoconferências, debatem desafios comuns e formas práticas de os ultrapassar. Partilham informação, experiências, instrumentos e outros materiais. A equidade salarial é uma meta dinâmica que requer políticas proativas e inovadoras apoiadas em provas empíricas. A OIT, a OCDE e a ONU Mulheres fazem parte do Secretariado da EPIC.

Desde a sua génese, a EPIC tem abordado uma série de questões, incluindo a mensuração das diferenças salariais entre homens e mulheres (*gap* salarial) e os indicadores e dados mais apropriados, e que tipo de legislação pode ser mais eficaz na abordagem da discriminação de género na determinação remuneratória ou escala remuneratória, ou o papel da negociação coletiva na progressão da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor.

Por conseguinte, a OIT encomendou uma série de estudos nacionais para estudar estas questões de forma mais aprofundada. O objetivo deste estudo é compreender que tipo de ações poderiam contribuir para acelerar a redução da diferença salarial entre homens e mulheres em Portugal. O estudo analisa as tendências dos rendimentos das mulheres e dos homens (horários e mensais) nos últimos 20 anos, por setor, profissão, dimensão das empresas, educação, estatuto familiar e número de filhos. O estudo baseia-se na metodologia ponderada por fatores da OIT (Relatório Global Sobre os Salários 2018/19) para determinar a dimensão e composição relativas das parcelas explicadas e inexplicadas das diferenças salariais entre homens e mulheres e analisar as causas subjacentes.

Um capítulo é dedicado à análise da legislação, políticas e instituições nacionais que foram implementadas para promover a igualdade de género, em particular a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. Analisa a forma como o contexto económico e político global, ao longo dos últimos 20 anos, influenciou quer o conteúdo quer a implementação destas medidas legais e políticas, e identifica quais os fatores que podem ter contribuído para acelerar ou atrasar o progresso. Analisa, ainda, o papel específico da negociação coletiva.

Este estudo foi preparado pelo Departamento de Condições de Trabalho e Igualdade (WORKQUALITY), do *Bureau* Internacional do Trabalho (OIT), Genebra, em colaboração com o Escritório da OIT para Portugal (OIT-Lisboa), com base em contributos iniciais preparados por uma equipa multidisciplinar de investigadoras e investigador do Instituto Superior de Economia e Gestão de Lisboa (ISEG). A preparação deste estudo envolveu consultas com os constituintes tripartidos do país em dois momentos. Inicialmente, foram solicitados contributos através de um questionário enviado aos parceiros sociais com representação no Comité Permanente de Concertação Social do Conselho Económico e Social e na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Um seminário técnico tripartido foi realizado pela OIT-Lisboa e pela CITE a 11 de fevereiro de 2021 com o objetivo de partilhar e obter contributos sobre os resultados preliminares e recomendações deste estudo, tendo em conta o impacto da pandemia da COVID-19 no emprego e nas remunerações das mulheres.

As consequências da crise da COVID-19 sobre a economia e o emprego podem provavelmente pressionar no sentido da descida das remunerações. Neste contexto, o desafio será encontrar o equilíbrio adequado para assegurar que a evolução remuneratória tenha em conta fatores sociais e económicos relevantes para preservar empregos e assegurar a viabilidade das empresas, protegendo simultaneamente os rendimentos dos trabalhadores e trabalhadoras e das suas famílias, apoiando a procura e evitando situações deflacionárias. É importante que, à medida que a recuperação económica prossegue, não resulte na erosão dos progressos, muito modestos, obtidos em relação à diferença remuneratória entre homens e mulheres ao longo das duas últimas décadas

Uma combinação de políticas económicas e sociais sólidas e um diálogo social construtivo entre o governo, as organizações de trabalhadores e de empregadores ajudou Portugal a recuperar da crise financeira e económica de 2008. Do mesmo modo, durante a atual pandemia, tal como foi demonstrado por uma recente avaliação da OIT, o empenho de Portugal no diálogo social tripartido e num amplo consenso ajudou a orientar a resposta nacional à crise, a afinar as medidas políticas às necessidades económicas e sociais e a desenvolver soluções inovadoras. Confiamos que a forte tradição do diálogo social - tanto tripartido como bipartido - será também fundamental para reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres.

► **Manuela Tomei e Mafalda Troncho**

## ► Agradecimentos

---

Este estudo não teria sido possível sem a contribuição e apoio inestimáveis de várias pessoas da OIT e de especialistas externos. Este estudo foi preparado pelo Departamento de Condições de Trabalho e Igualdade (WORKQUALITY), *Bureau* Internacional do Trabalho (OIT), Genebra, em colaboração com o Escritório da OIT para Portugal (OIT-Lisboa), com base em contributos iniciais preparados por uma equipa multidisciplinar de investigadoras e investigador do Instituto Superior de Economia e Gestão de Lisboa (ISEG). Gostaríamos de agradecer a Rosalia Vázquez, Albertina Jordão e Mariana Pereira pela coordenação geral, trabalho de investigação, apoio na redação e revisão da tradução.

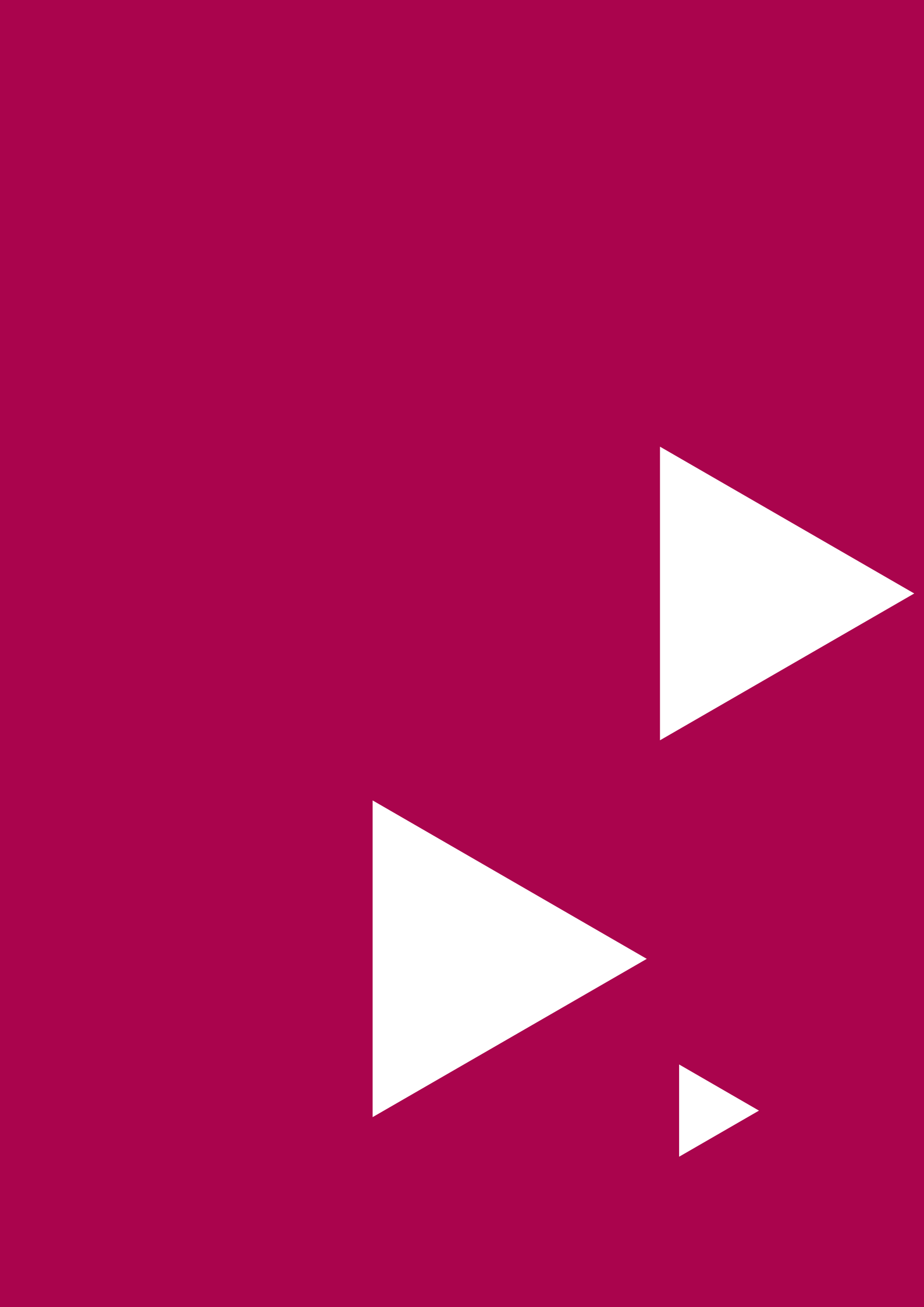
Agradecemos, também, às investigadoras e investigador nacionais pelos seus contributos iniciais, nomeadamente a Professora Doutora Sara Falcão Casaca, ISEG - Universidade de Lisboa; Doutora Heloísa Perista, Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS); Professora Doutora Amélia Bastos, ISEG - Universidade de Lisboa; e Mestre João Cruz, ISEG - Universidade de Lisboa.

Agradecimentos especiais aos representantes dos parceiros sociais portugueses CAP, CCP, CGTP- IN, CIP, CTP e UGT pela sua disponibilidade em responder aos questionários e pela informação fornecida. Ao Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social pelos dados que nos foram disponibilizados.

Por último, o reconhecimento particular pela forma útil e construtiva como os constituintes portugueses<sup>1</sup> exprimiram a sua opinião durante uma reunião tripartida organizada pela OIT-Lisboa e pela CITE. O nosso reconhecimento também para a Presidente da CITE, Carla Tavares, por ter proporcionado esta reunião.

---

<sup>1</sup> Representantes do Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), Confederação dos Trabalhadores Portugueses (CGTP), Confederação Empresarial de Portugal (CIP), Confederação do Turismo de Portugal (CTP) e União Geral de Trabalhadores (UGT).



## ► Introdução

---

O presente relatório procura responder à proposta de estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre as tendências da diferença salarial entre homens e mulheres (*gender pay gap*)<sup>2</sup> em Portugal no decurso das últimas duas décadas, aplicando a metodologia seguida pela OIT e descrita no Relatório Global sobre os Salários 2018/19 (ILO, 2018a), incluindo aquela que é desenvolvida por Fortin *et al.* (2011), e recorrendo às fontes estatísticas mais adequadas para esse efeito. Esta análise consta da Parte 1 do Relatório.

Procurou-se, como pretendido nos termos de referência, numa segunda parte, assinalar os principais marcos políticos e legislativos em matéria de consagração e operacionalização do princípio da igualdade remuneratória bem como os instrumentos de política de promoção da igualdade entre homens e mulheres. Foram excluídas da sistematização as políticas públicas e normas legais relativas à igualdade de tratamento no acesso ao emprego que, embora conexas, não se reportam exclusivamente à igualdade remuneratória entre homens e mulheres, sendo apenas incluídas as mais relevantes para este estudo. De igual modo, procurou-se sistematizar o papel das instituições oficiais, assim como descrever a evolução nacional em termos económicos e políticos.

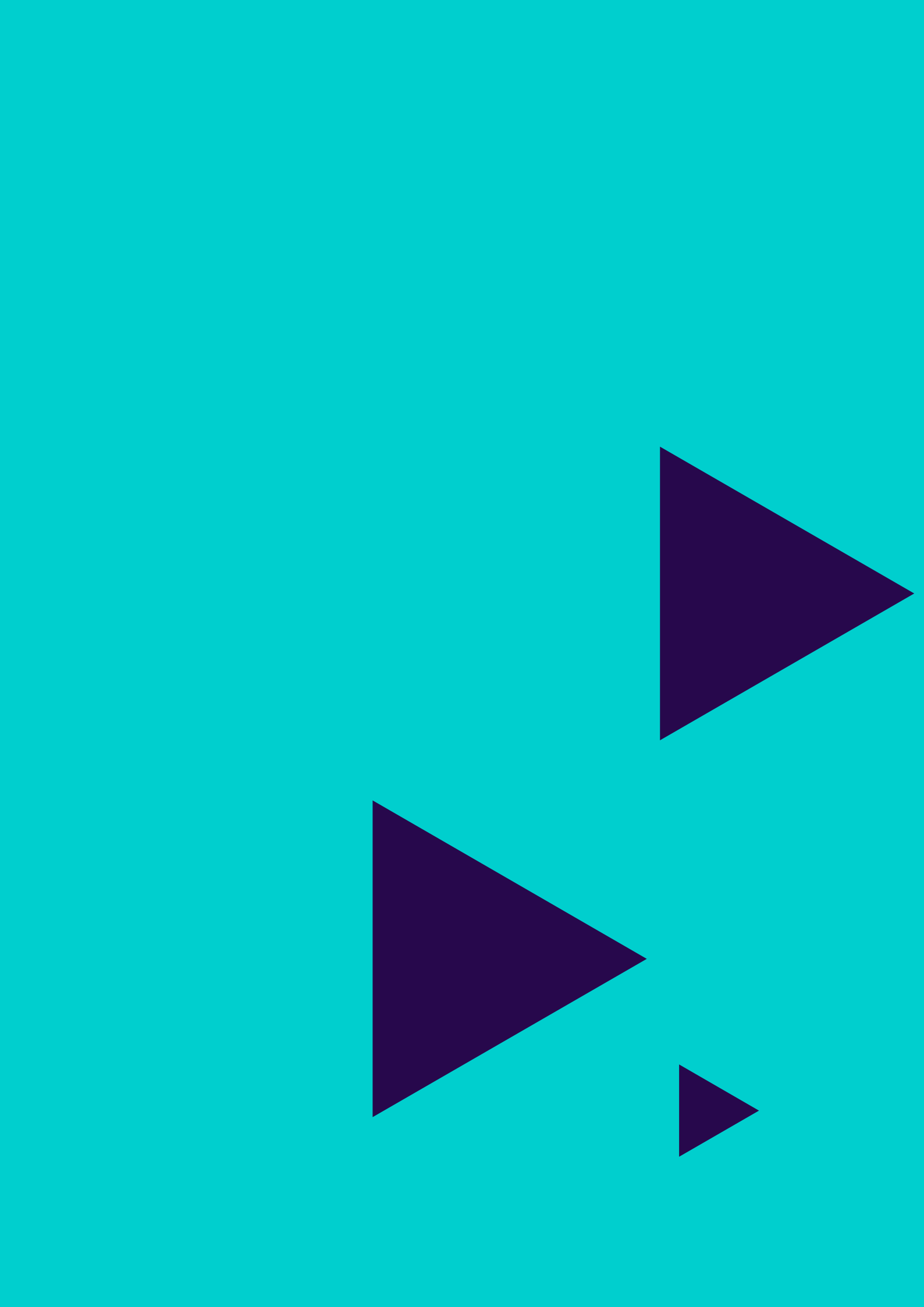
A equipa auscultou também os parceiros sociais, tendo dirigido convite a todos aqueles que têm assento no conselho permanente de concertação social (CPCS)<sup>3</sup> e em sede da tripartida da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). A auscultação decorreu presencialmente<sup>4</sup> e, na impossibilidade de comparência dos/as representantes das outras confederações patronal e sindical, foi concretizada por escrito. O guião orientador desta auscultação encontra-se em anexo (Anexo 3). Esta atividade em muito contribuiu para a elaboração de recomendações para a eliminação do *gender pay gap* e que se encontram sistematizadas na parte final deste relatório.

---

2 Por uma questão de economia e simplificação ao longo do texto a diferença salarial entre homens e mulheres passará a ser referida pelo acrónimo inglês GPG (*gender pay gap*).

3 Sobre CPCS ver Ponto 2.3 deste Relatório.

4 Representantes da CTP e da CGTP- In.



## ► Nota metodológica

---

A presente nota metodológica descreve as bases de dados utilizadas, a abordagem metodológica seguida, os métodos e as técnicas empregues na análise do diferencial salarial entre homens e mulheres em Portugal.

O horizonte temporal em estudo compreende cerca de 20 anos (2000-2018). A análise quantitativa e qualitativa nos diferentes capítulos está condicionada à disponibilidade da informação disponível e comparável. Assim, o período de análise para os pontos 1.1.1 (Nível de escolaridade da população ativa) e 1.1.2 (Emprego) inclui dados que cobrem os anos de 2000 a 2018 e cuja fonte é o INE /Inquérito ao Emprego e pelo Eurostat/*Labour Force Survey*.

A análise seguinte centra-se na principal base de dados utilizada para este estudo, os Quadros de Pessoal<sup>5</sup>/Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (GEP-MTSSS).

A análise empírica reporta aos dois regimes de trabalho – tempo completo e tempo parcial. Ainda que o tempo parcial, como veremos mais à frente, seja pouco expressivo em Portugal por comparação com outros países europeus, a sua inclusão visa corresponder, por um lado aos termos de referência e permitir seguir a metodologia do Relatório Global sobre Salários 2028/19 e “por outro” conhecer de que modo num ou noutro regime o diferencial remuneratório é significativo.

Para o trabalho a tempo completo a informação reporta ao período compreendido entre 2002 e 2017, para o tempo parcial o intervalo abrangido situa-se entre 2010 e 2017, em razão da disponibilidade de dados (Pontos 1.1.3 Nível de qualificação; 1.1.4 Número de anos de experiência; 1.1.5 Dimensão da empresa/ estabelecimento<sup>6</sup> e 1.1.6 Salários).

Para os pontos 1.2 e 1.3 são analisados três períodos: 2006 (período que antecedeu a mais recente crise), 2012 (ano que coincide com o agravamento da crise laboral e a vigência de severas políticas de austeridade) e 2017 (período de recuperação económica e de melhoria dos indicadores relativos ao mercado de trabalho).

No que respeita à análise do contexto nacional (ponto 2), o capítulo 2.1.1 descreve o enquadramento normativo e político dos últimos 20 anos, apenas recuando na análise temporal sempre que se afigurou pertinente assinalar marcos importantes no domínio da concretização da igualdade salarial. Em 2.1.2 apresentam-se as políticas para promover a igualdade salarial. Em 2.2 procede-se a uma análise do contexto económico e político nos últimos 20 anos. Em 2.3 retoma-se o mesmo período de referência para a análise do papel do diálogo tripartido e da negociação coletiva na correção das assimetrias remuneratórias entre homens e mulheres.

Em qualquer caso, inclui-se informação relativa ao ano mais recente disponível, de acordo com a fonte respetiva.

A base de dados principal deste estudo reporta aos Quadros de Pessoal (QP). A informação estatística recolhida neste âmbito resulta de um procedimento administrativo com periodicidade anual sobre todas as entidades empregadoras no Continente (operação estatística de tipo recenseamento), disponibilizada pelo GEP-MTSSS. Para a administração central regional e local e para os institutos públicos a informação recolhida pelos QP refere-se apenas a indivíduos com contrato individual de trabalho o que representa

---

5 Os Quadros de Pessoal (Anexo A do Relatório Único) são uma fonte administrativa, de entrega obrigatória para todas empresas com trabalhadores por conta de outrem ao seu serviço, não incluindo a administração pública central e local, com exceção dos trabalhadores com contrato individual de trabalho e apenas no que se refere a estes. Não inclui trabalhadores a trabalhar por conta própria sem pessoas ao serviço nem trabalhadores independentes. Esta informação é entregue anualmente pelas empresas e refere-se ao mês de outubro.

6 Estabelecimento é a designação utilizada nos Quadros de Pessoal e refere-se maioritariamente a empresas.



uma pequena proporção do total de trabalhadores por conta de outrem (TCO) da administração pública. Esta base de dados inclui informação detalhada sobre as remunerações (líquidas) e os ganhos (onde se incluem prémios, pagamento de horas extraordinárias e outras prestações regulares) em termos mensais e horários. Adicionalmente, os QP também incluem dados relativos à caracterização das entidades empregadoras e informação sociodemográfica do pessoal ao serviço. Complementarmente, é também utilizada neste estudo a informação estatística compilada pelo *European Union Labour Force Survey* (EULFS) e pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), através do Inquérito ao Emprego (IE).

A base de referência metodológica reporta-se ao [Relatório Global sobre os Salários 2018/19. O que está por trás da diferença salarial entre homens e mulheres](#) (OIT, 2019). São utilizadas três técnicas de análise do diferencial salarial entre homens e mulheres<sup>7</sup>: (i) o indicador simples (diferencial salarial/*gender pay gap* não ponderado), (ii) a técnica específica desenvolvida no estudo referido, designada por *factor-weighted gender pay gap*, e a (iii) técnica de decomposição do diferencial salarial entre homens e mulheres também seguida nesse estudo<sup>8</sup>. Descrevemos sumariamente de seguida estas opções analíticas:

1. Indicador simples (*Gender pay gap* – GPG não ponderado) – índice calculado a partir do rácio entre o diferencial de salários dos homens e das mulheres relativamente ao salário dos homens. Pode ser calculado com base na média ou na mediana dos salários, relativos a um determinado momento do tempo. No presente estudo foi utilizada a média.
2. *Factor-weighted gender pay gap* (Diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores) - técnica de obtenção do índice de diferenciação salarial entre homens e mulheres a partir da média ponderada dos índices de diferença salarial relativos a grupos homogéneos de indivíduos em termos de: nível de escolaridade, idade e setor (privado vs privado sem fins lucrativos).
3. Técnica de decomposição do diferencial salarial entre homens e mulheres – este procedimento visa decompor o índice de diferenciação salarial entre homens e mulheres em duas partes: uma *parte explicada* pelas características individuais observáveis (a idade e recursos individuais normalmente associados ao capital humano, como é o caso do nível de escolaridade ou os anos de experiência<sup>9</sup>), pelas características associadas ao emprego (regime de tempo de trabalho, vínculos contratuais e categorias profissionais), pelas características relativas ao estabelecimento (ramo de atividade económica, setor privado ou privado não lucrativo, região e tipo de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável); e uma *parcela não explicada* por tais características e, por isso, podendo sugerir discriminação salarial em função do sexo e/ou subvalorização do trabalho das mulheres nas profissões e setores fortemente feminizados. A técnica de decomposição utilizada compreende três passos: primeiro são selecionados os atributos relevantes para o processo de determinação dos salários<sup>10</sup>; no segundo passo é obtida a distribuição de salários que as mulheres aufeririam com os mesmos atributos dos homens (distribuição contrafactual) e, num terceiro passo, quantifica-se para cada quartil da distribuição de salários a parte explicada e a não explicada da diferenciação salarial entre homens e mulheres.

Finalmente resumam-se as opções metodológicas seguidas relativamente aos dados estatísticos provenientes dos Quadros de Pessoal. São apenas considerados TCO com remuneração base completa, quando são conhecidas as horas de trabalho (o que exclui alguns trabalhadores e algumas trabalhadoras do setor das pescas); só se consideram TCO; são removidas as observações relativas a TCO associados a estabelecimentos dos Açores e estrangeiro; são removidas as observações relativas a TCO quando se

7 A descrição detalhada pode encontrar-se no Relatório Global sobre os Salários 2018/19. [O que está por trás da diferença salarial entre homens e mulheres](#) (OIT, 2019)

8 A técnica de decomposição utilizada é inspirada em Fortin, Lemieux e Firpo (2011).

9 No caso da base de dados utilizada, apenas é possível a análise em função da antiguidade.

10 No presente estudo foram considerados todos os atributos mencionados no *Global Wage Report 2018/19: What lies behind Gender pay gaps*, exceto: situação geográfica da entidade empregadora (urbano vs rural) e outro conjunto de características individuais ali referidas (ILO, 2018a, p. 56).

desconhecem as seguintes variáveis: habilitações literárias, idade, antiguidade, tipo de contrato, profissões “residuais” e nível de qualificação.

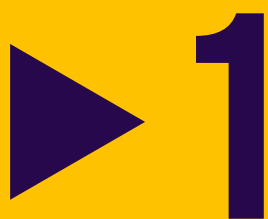
A análise empírica é dividida de acordo com o regime de tempo de trabalho: a tempo completo ou a tempo parcial (neste último caso apenas se dispõem de dados estatísticos após 2009). Esta opção surge do facto destes dois regimes traduzirem contextos bastante diferenciados em termos das diversas componentes do mercado de trabalho tanto a nível das entidades empregadoras como do pessoal ao serviço.

Para a análise empírica desenvolvida no ponto 1.1, e em particular no que diz respeito às remunerações, foram considerados os seguintes elementos: as remunerações médias base e os ganhos médios mensal e por hora. Para os pontos 1.2 e 1.3 apenas foram utilizados os ganhos médios mensal e por hora por se considerar que estes representam mais fidedignamente os valores efetivamente auferidos. Com efeito, enquanto a remuneração base se refere ao montante líquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros pago mensalmente, correspondendo às horas normais de trabalho, o ganho diz respeito ao montante líquido em dinheiro e/ou géneros pago com carácter regular em relação ao período de referência por tempo trabalhado ou trabalho fornecido no período normal e extraordinário. Inclui, ainda, o pagamento de horas remuneradas, mas não efetuadas (férias, feriados, e outras ausências pagas).<sup>11</sup>

Por uma questão de simplificação da redação, referimo-nos neste documento a “GPG ponderado” sempre que se trata de fazer menção à “Diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores” [*factor-weighted gender pay gap*] e a “GPG” para descrever o indicador simples.

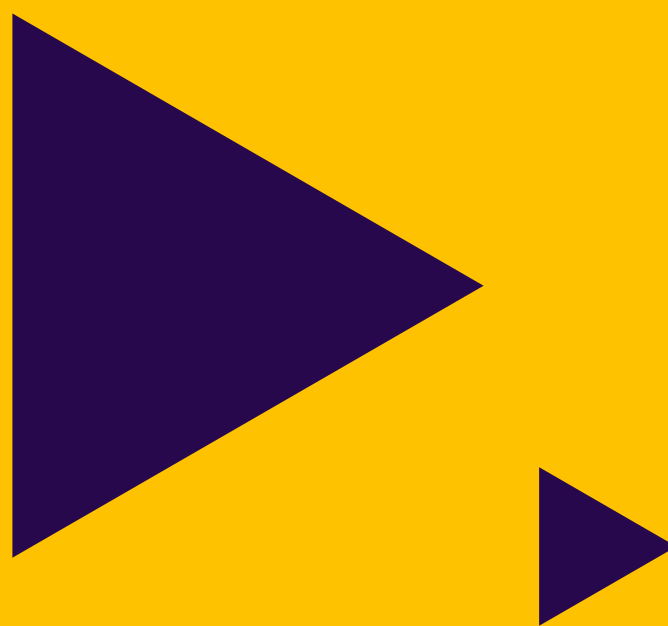
---

11 Fonte: <http://gep.msess.gov.pt/estatistica/empresas/qp2017pub.pdf>



# A diferença salarial entre homens e mulheres em Portugal. Evidências empíricas

---





## ► 1.1 A situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho

Para analisar a situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho utiliza-se, regra geral, um conjunto de indicadores que permitem obter a evolução e as tendências da participação de homens e mulheres no emprego. Para efeitos deste estudo serão utilizados os seguintes indicadores considerados os mais relevantes para este tipo de análise: nível de escolaridade, distribuição de homens e mulheres por área de especialização no ensino superior, taxa de emprego/desemprego, distribuição de homens e mulheres no emprego a tempo parcial e no emprego a tempo parcial involuntário, salários, nível de qualificação<sup>1</sup>, número de anos de experiência (antiguidade) e dimensão do estabelecimento.

A análise empírica da diferenciação salarial entre homens e mulheres a partir da informação estatística compilada pelos Quadros de Pessoal<sup>2</sup> é feita de acordo com o regime de trabalho a tempo completo e a tempo parcial (ver quadros no Anexo 4 e-Anexo A e no e-Anexo B). Nos pontos 1.1.1 (Nível de escolaridade da população ativa) e 1.1.2 (Emprego), em que as fontes estatísticas são o Inquérito ao Emprego INE-IE e o EU-LFS, apresenta-se uma caracterização da população empregada em geral. A análise desenvolvida para o regime de trabalho a tempo completo refere-se ao período entre 2002 e 2017 e para o regime de tempo parcial compreende os anos entre 2010 a 2017.

### 1.1.1 Nível de escolaridade da população ativa

A compreensão da situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho requer, previamente, uma breve sistematização das tendências verificadas na escolaridade da população ativa. O aumento dos níveis de escolarização das mulheres é um dos traços mais evidentes das

mudanças registadas na sociedade portuguesa nas últimas décadas (Ferreira, 2010; Casaca, 2005). Do ponto de vista da educação formal, os homens estiveram em maioria em quase todos os níveis de educação até meados da década de 1980 (e.g. Perista e Chagas Lopes, 1991), “em 1989-90 o peso relativo das mulheres aumenta à medida que se consideram níveis de educação mais elevados ultrapassando mesmo o dos homens a partir do ensino secundário” (Chagas e Perista, 1992). Ora aquilo que o Quadro 1 reflete é uma continuidade na evolução crescente dos níveis de escolaridade da população ativa (empregada e desempregada), com particular destaque no caso das mulheres. É visível, no intervalo de 18 anos em análise (2000-2018), a notável diminuição da proporção de mulheres que não detêm qualquer escolaridade (valor que passou de 11,2% em 2000 para 1,4% em 2018), a par de um aumento considerável daquelas que detêm um diploma de nível superior (valor que passou de 11,8% para 33%, respetivamente). Não obstante os progressos alcançados em termos de habilitações escolares da população ativa, ainda se registam, para 2018, níveis elevados de homens e mulheres que possuem o ensino básico. De acordo com o Quadro 1 uma proporção significativa da população ativa tem o ensino básico, assim 37,7% das mulheres ativas e 51,2% dos homens ativos. A nota de sinal positivo é a elevada proporção de mulheres ativas com estudos superiores, 33 em cada 100. A mesma proporção não se encontra entre os seus homólogos masculinos (19,9%).

Na linha do crescimento do número de mulheres com habilitações de nível superior que estão no mercado de trabalho, e de acordo com a figura 1, parece estar-se em presença de uma dicotomia geracional: é a partir dos 45 anos de idade que a maioria das mulheres possui o ensino básico, sendo que esta proporção vai aumentando para

1 Dado que a fonte fundamental deste estudo são os [Quadros de Pessoal](#) (GEP-MTSSS), utilizamos a nomenclatura que é utilizada nesta fonte administrativa da responsabilidade do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. O Nível de qualificação refere-se aos nove grupos profissionais que agrupa desde praticantes e aprendizes a quadros superiores.

2 Os Quadros de Pessoal pela quantidade de dados e detalhe são um potencial de informação para análises que incluam nomeadamente elementos relacionados com o gozo de licenças parentais por parte de homens e mulheres.

► **Quadro 1: Evolução do nível da escolaridade da população ativa, por sexo (% em linha)**

Anos	Mulheres				Homens			
	Nenhum	Básico	Secundário e pós secundário	Superior	Nenhum	Básico	Secundário e pós secundário	Superior
2000	11,2	64,0	13,0	11,8	7,3	74,5	11,0	7,2
2001	10,7	63,4	13,3	12,6	7,1	74,2	11,5	7,2
2002	9,7	63,6	13,4	13,3	6,6	74,7	11,8	6,9
2003	8,9	62,1	14,3	14,8	6,3	73,4	12,1	8,2
2004	7,5	61,2	14,6	16,7	5,2	72,6	12,7	9,6
2005	7,2	60,5	15,5	16,8	4,6	72,0	13,5	9,9
2006	6,3	60,2	16,3	17,2	4,6	71,0	14,0	10,5
2007	6,2	59,9	16,0	17,9	4,3	71,0	14,0	10,6
2008	5,8	59,4	15,9	18,9	4,0	70,4	14,5	11,1
2009	4,9	58,3	17,6	19,3	3,7	68,7	15,9	11,7
2010	4,4	56,1	19,0	20,5	3,7	67,3	17,1	11,9
2011	± 4,0	± 52,1	± 21,4	± 22,4	± 3,7	± 63,8	± 18,5	± 14,1
2012	3,7	48,9	23,3	24,1	3,1	62,1	19,7	15,1
2013	3,0	46,4	24,6	25,9	2,9	60,1	21,7	15,3
2014	2,4	43,4	25,4	28,8	2,3	57,0	23,5	17,2
2015	1,9	42,4	25,8	29,9	2,0	54,7	24,9	18,4
2016	1,7	40,9	26,3	31,2	1,8	52,9	25,7	19,5
2017	1,7	39,5	27,3	31,6	1,7	52,8	26,4	19,2
2018	1,4	37,7	27,9	33,0	1,5	51,2	27,4	19,9

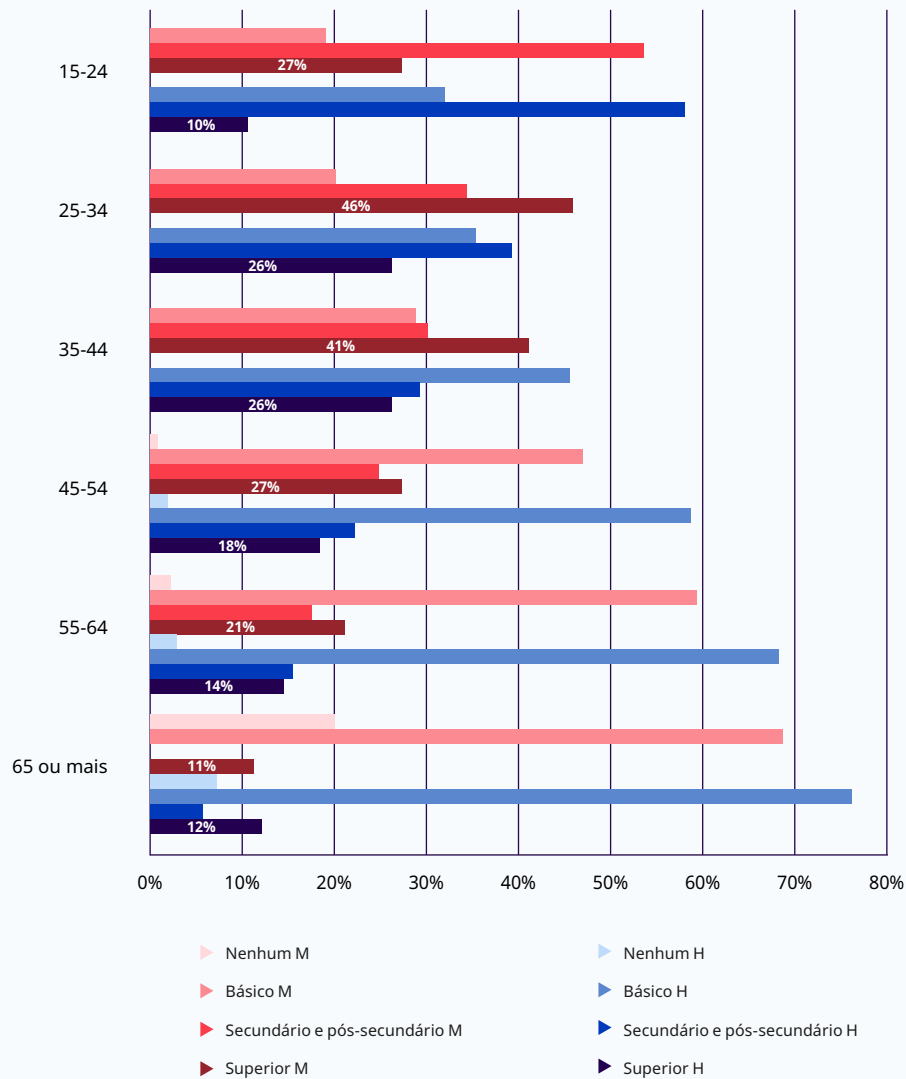
Fonte: INE - Inquérito ao Emprego, PORDATA, ± quebra de série, Data de acesso 6/2/2019

os grupos etários de maior idade. Por outro lado, nas mulheres com idades compreendidas entre os 25 e os 44 anos o nível de escolaridade mais comum (superior a 40%) passou a ser o ensino superior. Comparando as distribuições por escalão etário e escolaridade dos homens e das mulheres verifica-se que se na geração mais velha (com 65 ou mais anos) existia uma maior proporção de homens a concluir o ensino superior, embora com uma diferença ligeira face às mulheres, na população com menos de 65 anos as mulheres diplomadas representam uma maior proporção e nos escalões mais jovens (15-24) a proporção de mulheres diplomadas na população ativa (27%) é mais do dobro do que se verifica para os homens (10%). Dos 25 aos 44 anos esta diferença supera os 20 p.p. a favor das mulheres.

Os dados disponíveis para a mesma série estatística (2011-2018) constam do e-Anexo A 1.1.1.

Uma vez que se analisará, mais adiante, a distribuição de homens e mulheres por setor económico e dado que a segregação profissional, elevada em muitos setores, se relaciona em certa medida com os percursos escolares e educativos e, por isso, com as opções anteriores à entrada no mercado de trabalho, importa analisar a distribuição de homens e mulheres por áreas de especialização no ensino superior, e como esta tem evoluído ao longo do tempo.

Importa, pois, analisar as áreas de estudo, se se verifica uma preponderância de rapazes e raparigas em diferentes áreas e como esta distribuição tem evoluído ao longo do tempo. Analisando

► **Figura 1: Nível de escolaridade da população ativa por grupo etário e por sexo, em 2018**

**Fonte:** INE, Inquérito ao Emprego. Data de acesso: 12/02/2020

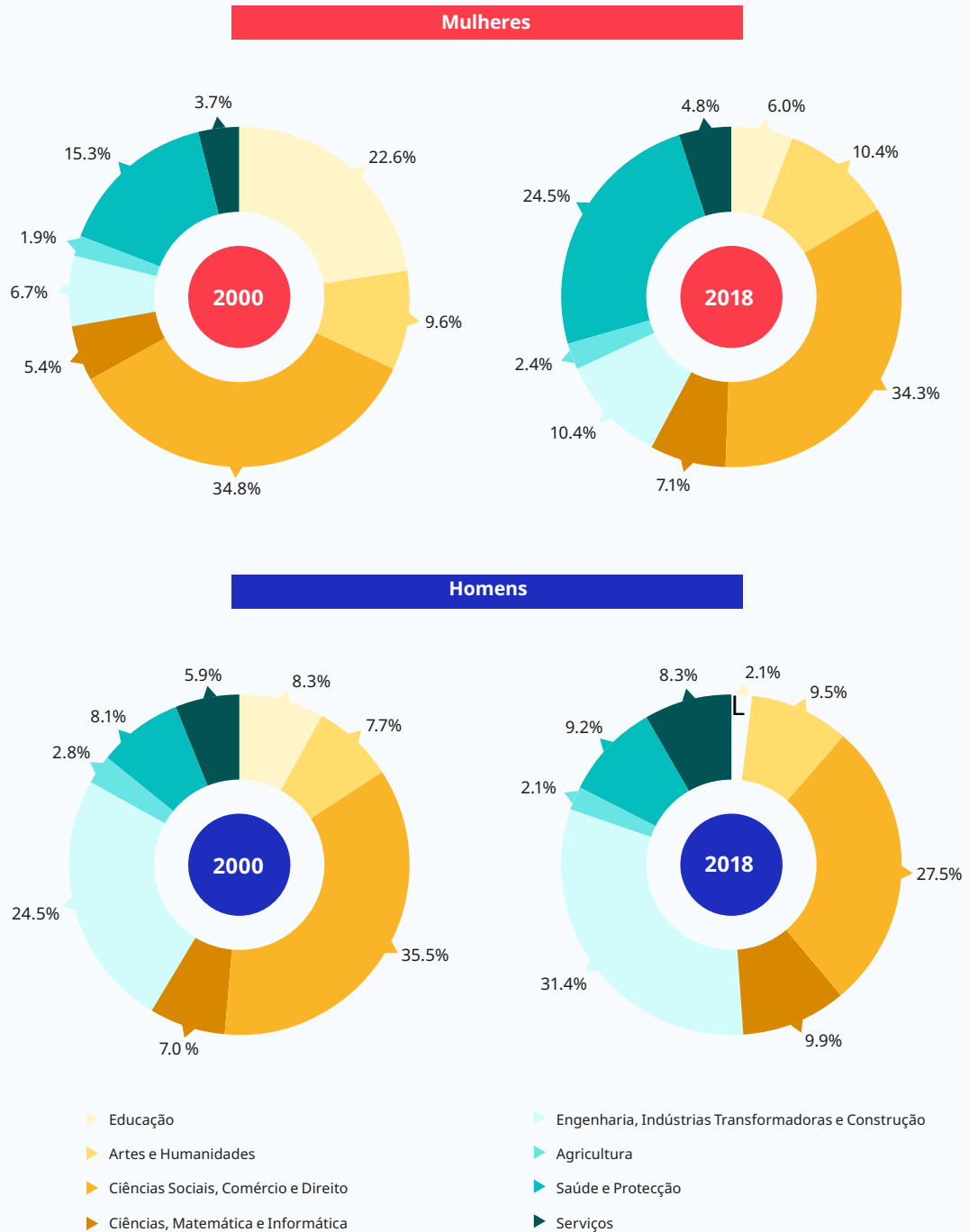
**Nota:** Na legenda, H= homens; M= mulheres; a ausência de dados nalgumas séries deve-se nalguns casos ao facto de o dado ser inferior a metade do módulo da unidade utilizada ou a um desvio do padrão de qualidade/coeficiente de variação elevado

esta distribuição em dois momentos distintos - 2000 e 2018 - as primeiras constatações é de que estamos em presença de uma mudança quanto às preferências das raparigas e, embora a área das ciências sociais, comércio e direito continue em maioria, a área da saúde e proteção social foi reforçada com um acréscimo em cerca de 10 p.p. (Fig.2). De assinalar a enorme quebra na área

da educação, a segunda principal opção para as raparigas que concluíram o curso em 2000, que passa para a sexta opção em 2018.

Relativamente às áreas que têm sido apontadas como sendo de empregabilidade futura e para as quais tem havido alguns esforços para contrariar a “escolarização do estereótipo”, aquelas

► **Figura 2: Diplomados no ensino superior por área de educação e formação e por sexo**



Fonte: PORDATA com base em fontes de dados da DGEEC/MEd - MCTES - DIMAS/RAIDES



que se enquadram nas STEM<sup>3</sup>, de registar uma tendência de crescimento, lenta é certo, quanto à percentagem de raparigas a optar por cursos superiores nas áreas das ciências, matemáticas e informática, 5,5% em 2000 que compara com 7,1% em 2018. Em igual período, os rapazes reforçam ainda mais a sua opção por estes cursos o que reduz a taxa geral de feminização destes cursos em relação aos quais o mercado tem apresentado maior dinamismo nos últimos anos, na perspetiva da criação de emprego (Coelho e Ferreira, 2018).

Nas engenharias, indústrias transformadoras e construção a progressão é semelhante (lenta), em termos relativos, de 6,7% em 2000 para 10,4% em 2018, embora muito distante da proporção que se verifica para os rapazes que, em 2018, era cerca de três vezes maior (31%). O reforço da procura por parte das raparigas por estas áreas de especialização parece evidenciar por um lado uma valorização destas áreas e por outro a capacidades que as escolas que ministram estes cursos têm de atrair jovens e, muito provavelmente, melhores perspetivas ao nível da empregabilidade. No domínio dos serviços existe uma maior preferência dos rapazes por cursos superiores, face às raparigas, sendo esta uma área que se relaciona com setores que têm assistido a um forte crescimento do emprego nas últimas décadas. De assinalar as recentes iniciativas promovidas pelo Governo em articulação com Universidades, escolas secundárias e empresas tecnológicas para incentivar as raparigas a escolherem as áreas das engenharias e deste modo contribuir para a dessegregação das opções escolares.

Por fim, em 2018 destacam-se duas áreas pela sua elevada segregação de género, a qual se reforçou no período e em análise – a área da saúde e proteção social, que abrangeu cerca de um quarto das raparigas diplomadas nesse ano, sendo que no caso dos rapazes não ultrapassou os 9%, e, como foi já referido, o domínio das engenharias, indústrias transformadoras e construção que tem uma grande expressão nos diplomados do sexo masculino (31% em 2018) e uma expressão bem menos significativa no universo das raparigas que terminam os seus estudos superiores (10,4% em 2018).

## 1.1.2 Emprego

A forte participação das mulheres no mercado de trabalho é uma característica distintiva de Portugal no contexto europeu, e não se reflete apenas na taxa de emprego, mas igualmente no número de horas trabalhadas (proporção do emprego que corresponde a trabalho a tempo completo) ou ainda no número de mulheres que trabalham tendo filhos pequenos. Esta especificidade é mais próxima dos países nórdicos do que daquela que é registada nos países da Europa do Sul com os quais Portugal é frequentemente comparado (Casaca e Damião, 2011).

Existe um conjunto de razões, que permitem compreender esta realidade, com raízes históricas, sociais, políticas e culturais. Durante o período da ditadura, esta participação mais intensa resultou de insuficiências de recursos no mercado de trabalho pela participação de muitos homens na guerra colonial e em virtude de fluxos significativos de emigração. Para além disso, a persistência de salários relativamente baixos em Portugal e a necessidade de contribuir para os rendimentos familiares, em conjugação com o desenvolvimento do setor da administração pública e a melhoria da escolarização das mulheres contribuiu, durante este período, mas igualmente após a transição para a democracia, para uma mudança de paradigma do homem «ganha-pão» para aquele em que ambos os membros do agregado familiar auferem rendimentos de trabalho (Addabbo et al, 2015). Importa referir que, em 2000, Portugal já tinha atingido a meta de participação das mulheres no mercado de trabalho definida na estratégia Europa2020.

Mais recentemente, no período mais intenso da crise económica, foram os homens que mais sofreram o embate da crise no mercado de trabalho e no pós-crise as taxas de emprego de homens e mulheres convergiram e tornaram-se relativamente próximas. Aliás como se refere no Relatório da OIT “Trabalho Digno em Portugal 2008-18. Da crise à Recuperação” (OIT, 2018), “As mulheres são responsáveis por grande parte do aumento da taxa de emprego (...) o aumento do emprego no caso das mulheres em idade ativa foi responsável por 90 por cento da subida total do emprego entre 2012 e 2016, tendo assim

3 STEM. Acrónimo inglês para *Science, Technology, Engineering and Mathematics*.

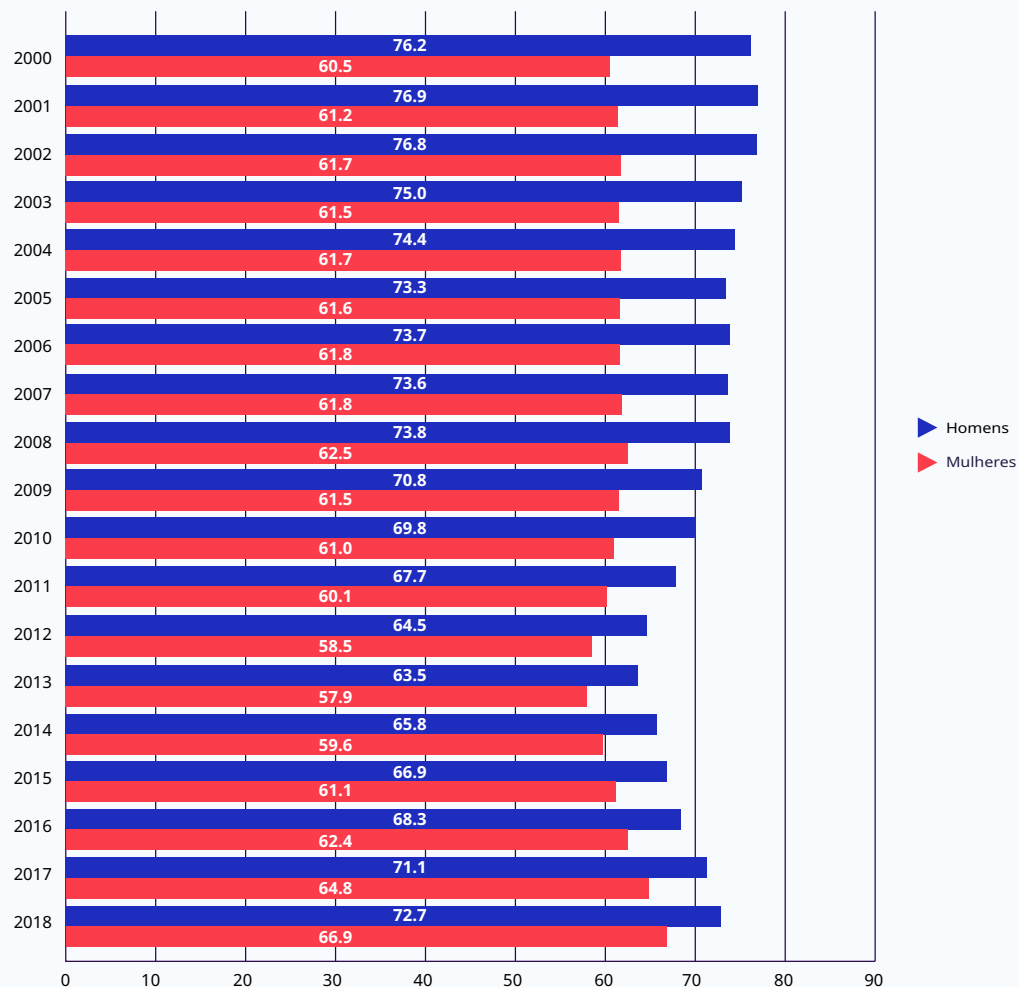
praticamente reduzido a diferença de género no emprego, muito embora tal não se tenha verificado no caso dos salários”.

Com efeito, a diferença entre as taxas referentes à participação dos homens e das mulheres reduziu-se consideravelmente no decurso do período em análise – tendo essa assimetria passado de 15,7 p.p. em 2000 para 5,8 p.p. em 2018. A mais notável aproximação de valores registou-se nos anos de 2012 e 2013 – ou seja, na fase mais acentuada da crise laboral recentemente vivida no país. Tal evolução deveu-se, portanto, não a uma melhoria da situação laboral das mulheres, mas, antes, a um acentuado agravamento do desemprego dos indivíduos do sexo masculino e

um maior peso destes no desemprego de longa duração. A este respeito, é de ponderar o efeito da segregação sexual (horizontal) em função do ramo de atividade económica; ou seja, num primeiro momento, após 2008, os setores que mais concentravam mão-de-obra masculina foram os mais atingidos pela crise e pela perda de postos de trabalho então verificada – assim sucedeu com o ramo da construção, alguma indústria e o segmento que abrange “comércio, manutenção e reparação de veículos automóveis e motociclos” (Casaca, 2012; Ferreira e Monteiro, 2014).

A figura 3 permite ainda uma outra constatação relevante – enquanto os homens em 2018 ainda não tinham atingido os patamares de taxa de

► **Figura 3: Evolução da taxa de emprego das mulheres e dos homens em Portugal**



Fonte: EU-LFS. Data de acesso: 07/05/2019

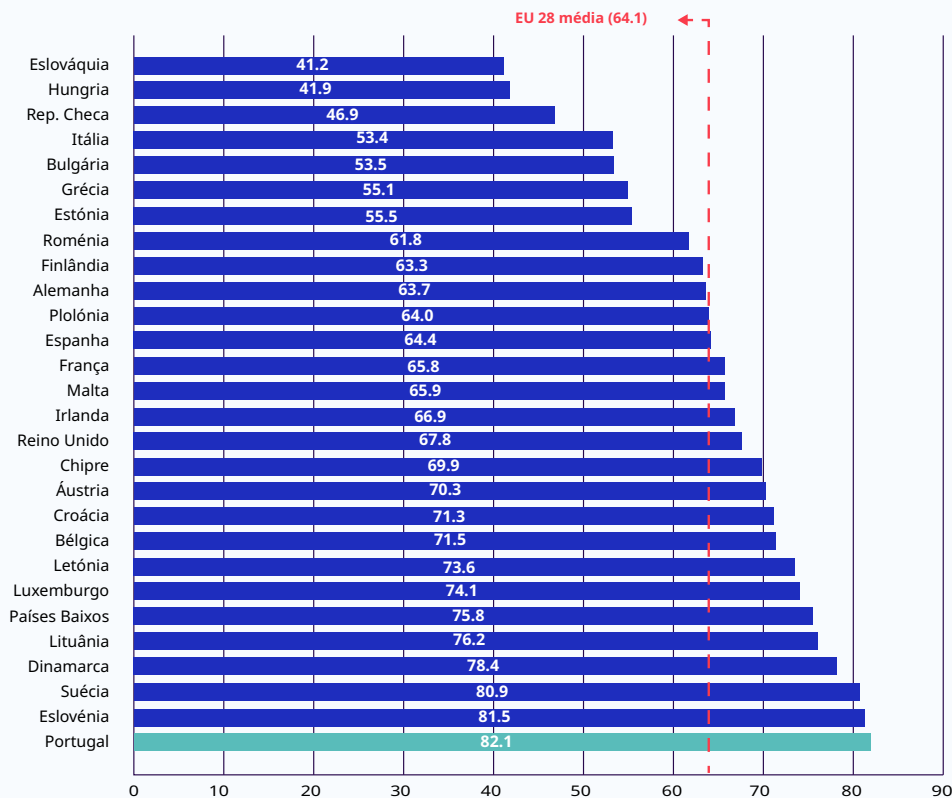
emprego do pré-crise (72,7% em 2018 que compara com 73,8% em 2008), as mulheres em 2017 já tinham ultrapassado este patamar. Em 2018 a taxa de emprego era de 4,4 p.p. acima do registado em 2008. Esta evolução sugere uma alteração estrutural de reforço da participação das mulheres no mercado de trabalho, no seguimento da resposta à crise. Tal pode ser explicado pelos elevados níveis de desemprego que se registaram no período mais severo da recessão que terão levado muitas mulheres a entrarem no mercado de trabalho, deixando a inatividade, por necessidade de reforço do orçamento familiar ou mesmo de sobrevivência do agregado familiar em caso de perda total do rendimento.

Se a particularidade portuguesa de forte participação das mulheres no mercado de trabalho tem sido evidenciada em todos os estudos que abordam esta realidade (Chagas Lopes e Perista, 1992; Cardoso, 1997; Ferreira, 2010) é também

frequentemente sublinhado que “o aumento da participação feminina no mercado de trabalho tem ocorrido em simultâneo com a crescente flexibilização da relação laboral. Como iremos ver mais à frente, o reforço da participação das mulheres no mercado de trabalho nos últimos anos tem levado à redução de algumas assimetrias no perfil de emprego de homens e mulheres (V. Fig. 4 e 7) embora se registre continuidade nas diferenças verificadas noutras dimensões (V. Fig. 6).

Acresce que, em Portugal, ao contrário do que sucede em muitos países, a presença de crianças não parece afetar de forma relevante o nível de participação das mulheres no mercado de trabalho, uma vez que a taxa de emprego das mulheres-mães vem sendo uma das mais elevadas do espaço europeu (V. e-Anexo A 1.1.2), sendo mesmo a mais elevada em 2018 (82,1%) – como se pode constatar na figura 4.

► **Figura 4: Taxas de emprego das mulheres (20-49 anos) com crianças (menores de 6 anos) na UE28, em 2018**



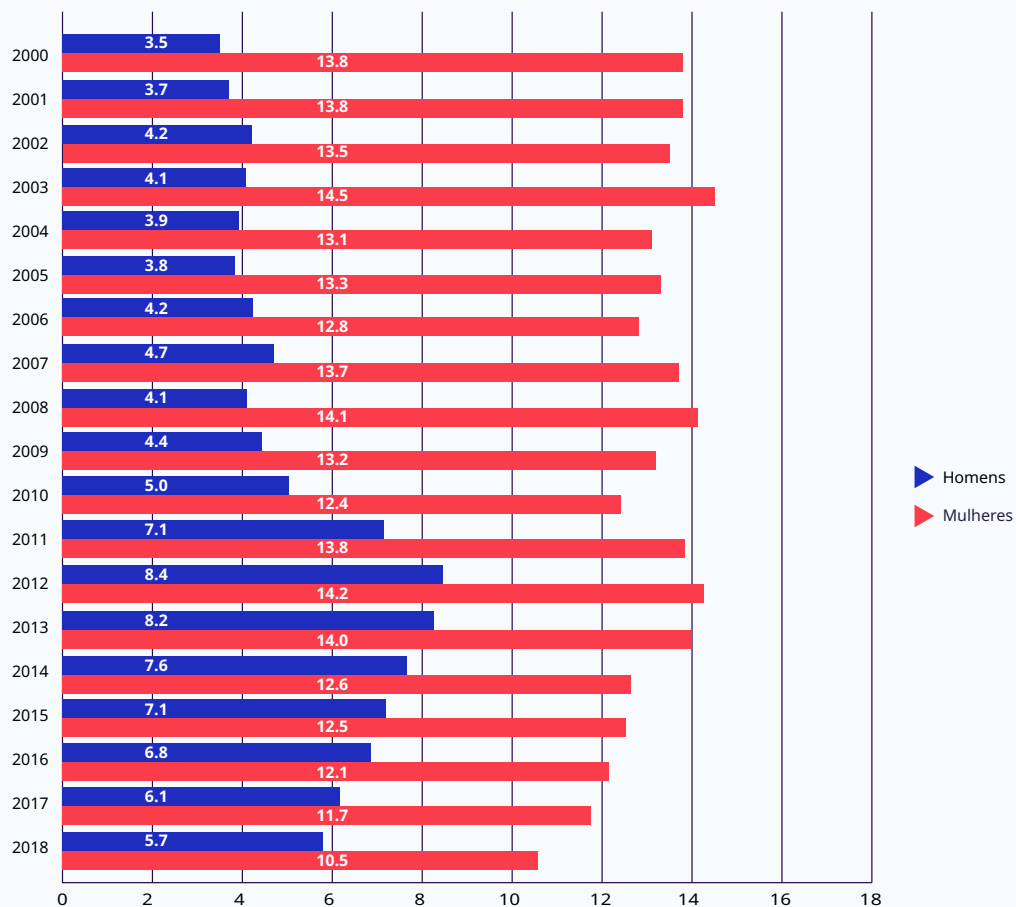
Fonte: EU-LFS

Em Portugal, o efeito da maternidade e da paternidade parece, pois, não afetar a participação laboral de homens e mulheres, ainda que se registre uma diferença entre homens e mulheres, se compararmos a taxa de emprego das mulheres com idades entre 20 e 49 anos com crianças até aos seis anos (82,1%) com a dos homens (94%). Pode-se afirmar que, no caso das mulheres portuguesas não estão conforme o padrão comum à generalidade dos países, por exemplo em relação aos países do sul da Europa com que Portugal é muitas vezes comparado, enquanto que os homens portugueses apresentam níveis similares aos dos outros países, inclusive a sua taxa de emprego situa-se acima da taxa da UE (28) que é de 91% (V. e-Anexo A 1.1.2). Neste contexto, é de notar a redução do diferencial entre as taxas de emprego de ambos os

sexos, considerando o universo da população com filhos com menos de 6 anos, que passou de 17,8 p.p. em 2005 (primeiro ano relativamente ao qual há dados estatísticos disponíveis) para 11,9 p.p. em 2018 (V. e-Anexo A 1.1.2).

A este respeito, é também de realçar o padrão de participação laboral intensiva que se regista no país: 89,5% das mulheres trabalhadoras estão empregadas a tempo completo (2018). No decurso dos últimos 18 anos, nunca a modalidade de trabalho a tempo parcial havia sido tão baixa no que se refere às mulheres empregadas. Mantém-se bastante mais baixa no caso dos homens (Fig. 5), embora tenha crescido significativamente no período mais agudo da crise (2009-2012), e reduzido o seu diferencial face às mulheres.

► **Figura 5: Homens e mulheres (15-64 anos) a tempo parcial - Evolução (% no total do emprego respetivo)**



Fonte: EU-LFS. Data de acesso: 07/05/2019

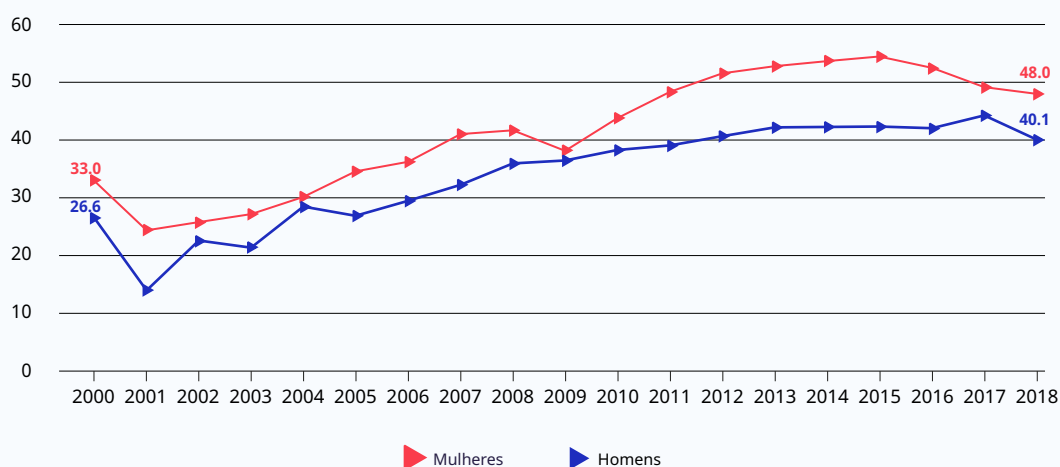
Com efeito, enquanto a tendência de participação das mulheres no emprego a tempo parcial tem vindo a diminuir ao longo das últimas duas décadas, não obstante alguma volatilidade, tem crescido a participação dos homens no emprego a tempo parcial, que, apesar de algum decréscimo no período de recuperação do emprego no pós-crise, em 2018 ainda se situou 1p.p. acima do verificado no pré-crise (2007) e 2,2p.p. do verificado na viragem do milénio.

Contudo, estas flutuações no peso do emprego a tempo parcial refletem cada vez menos escolhas individuais uma vez que um número crescente destes trabalhadores trabalha a tempo parcial por impossibilidade de encontrar um emprego a tempo completo. A figura 6 permite verificar que a proporção destes trabalhadores aumentou cerca de 15p.p. tanto para os homens como para as mulheres, nas últimas décadas, no caso das mulheres associado aos impactos da crise económica no mercado de trabalho e nos rendimentos familiares, com um aumento significativo no período de 2009-2015. Neste sentido, é de salientar que não só o trabalho a tempo parcial tem vindo a perder importância, no caso do emprego das mulheres, como também cerca de metade destas trabalhadoras está a trabalhar menos horas do que aquelas que gostaria de trabalhar, havendo por isso margem para a intensidade da participação das mulheres no mercado

de trabalho aumentar de forma ainda mais significativa se o mercado de trabalho continuar a recuperar.

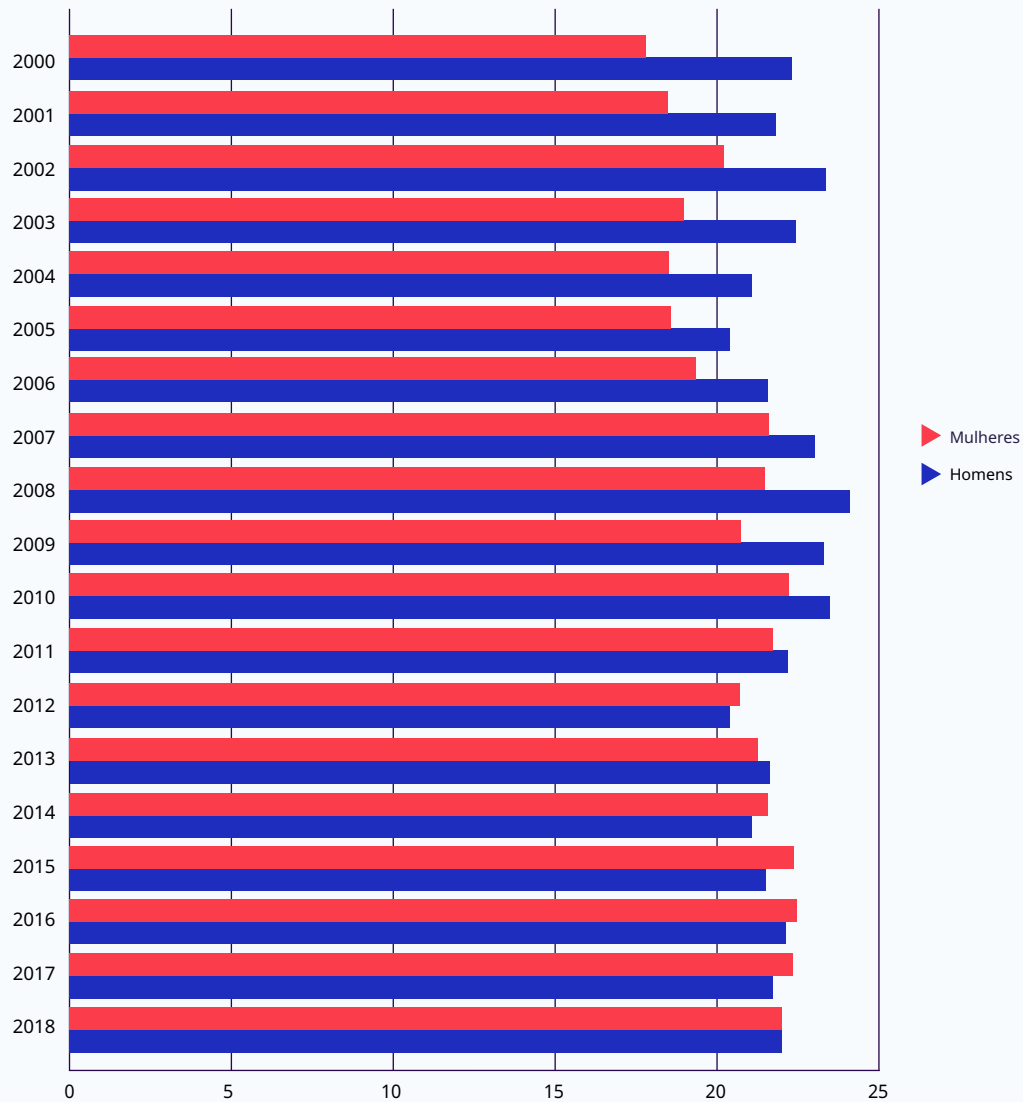
A qualidade do emprego reflete-se na estabilidade dos vínculos contratuais, os quais têm repercussões nas remunerações, na cobertura e adequação da proteção social, no risco de desemprego, entre outros domínios. Neste sentido, importa analisar a evolução do peso dos contratos não permanentes em Portugal (Fig. 7). Os últimos dados apontam para uma convergência entre homens e mulheres ao nível da incidência dos contratos temporários embora, até 2011, a incidência tenha sido superior na população do sexo feminino. A aproximação entre os valores referentes à população trabalhadora do sexo masculino reflete, como já mencionado, o acentuado agravamento do desemprego dos indivíduos do sexo masculino, durante o período da crise financeira, económica e laboral (Addabbo *et al.*, 2015). Nos anos de maior impacto das medidas de austeridade, entre 2012 e 2014 verifica-se aquilo que Ferreira e Monteiro (2015) qualificam de «feminização da força de trabalho», i.e. «os homens estão a tornar-se mais parecidos com as mulheres em termos de perfil de emprego, que significa que o trabalho masculino se está a tornar tão flexível e precário, como o trabalho feminino tem sido» (Ferreira e Monteiro, 2015: 60).

► **Figura 6: Trabalho a tempo parcial involuntário em proporção do total do trabalho a tempo parcial, por sexo (TCO, 15-64 anos)**



Fonte: EU-LFS. Data de acesso: 14/02/2020

► **Figura 7: Evolução das contratações não permanentes em Portugal, por sexo (% no total da população empregada – 15-64 anos)**

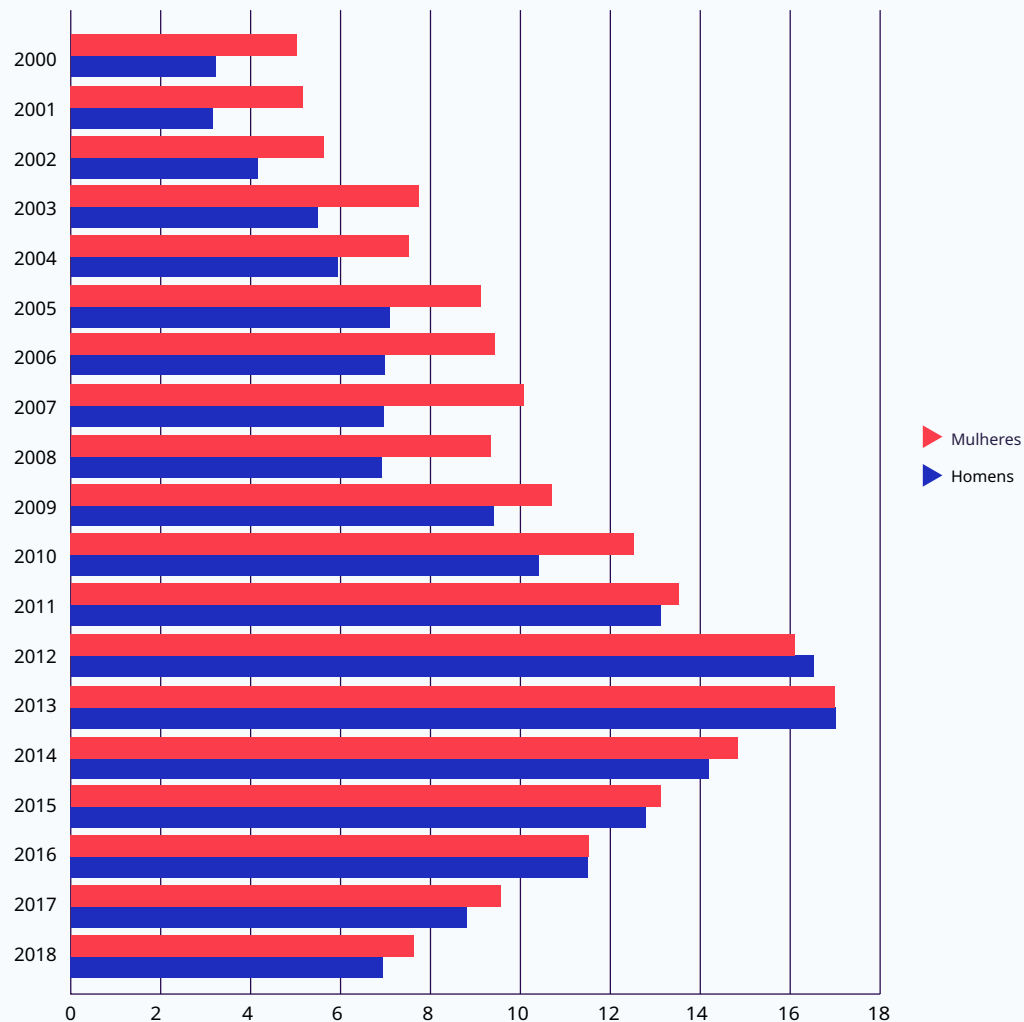


Fonte: EU-LFS. Data de acesso: 07/05/2019

A figura 7 permite verificar que numa primeira fase de impacto da crise o ajustamento no mercado de trabalho incidiu sobre a população empregada com laços mais fracos com o mercado de trabalho. Neste sentido, a proporção de emprego não permanente diminuiu para os homens e para as mulheres no período 2010-2012. De 2013 em diante a tendência foi de um ligeiro crescimento.

Em 2018, os valores estavam exatamente equiparados, mantendo-se particularmente elevados – ou seja, cerca de um/a em cada cinco trabalhadores/as, independentemente do sexo, estava abrangido/o por um vínculo contratual de natureza precária.

Comparando as taxas de desemprego, verifica-se que também ao nível deste indicador as diferenças entre homens e mulheres se têm esbatido ao longo do tempo. A tendência para a taxa

► **Figura 8: Evolução da taxa de desemprego (15-64 anos), por sexo**

Fonte: EU-LFS. Data de acesso: 08/05/2019

de desemprego das mulheres assumir valores superiores à dos homens foi interrompida em 2012, uma convergência que surge no período de maior impacto da crise económica no mercado de trabalho (Fig. 8). É de registar também que com a recuperação do mercado de trabalho e a descida do desemprego, o diferencial entre homens e mulheres não regressou aos patamares do período pré-crise, mas manteve-se mais reduzido, com uma ligeira penalização do sexo feminino (v. também capítulo 2.2).

Se atendermos à duração do desemprego verificamos também a este nível uma redução das diferenças no perfil do desemprego entre homens e mulheres. Com efeito, no período pré-crise (2006) a diferença entre as taxas de desemprego de longa duração era na ordem dos 1,1p.p., com as mulheres a permanecerem, em média, mais tempo desempregadas, enquanto que os valores mais recentes apontam para um diferencial de apenas 0,2p.p. (3,2% taxa de desemprego de longa duração para as mulheres vs 3,0% para os homens).<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Dados de 2018, Eurostat: EU-LFS

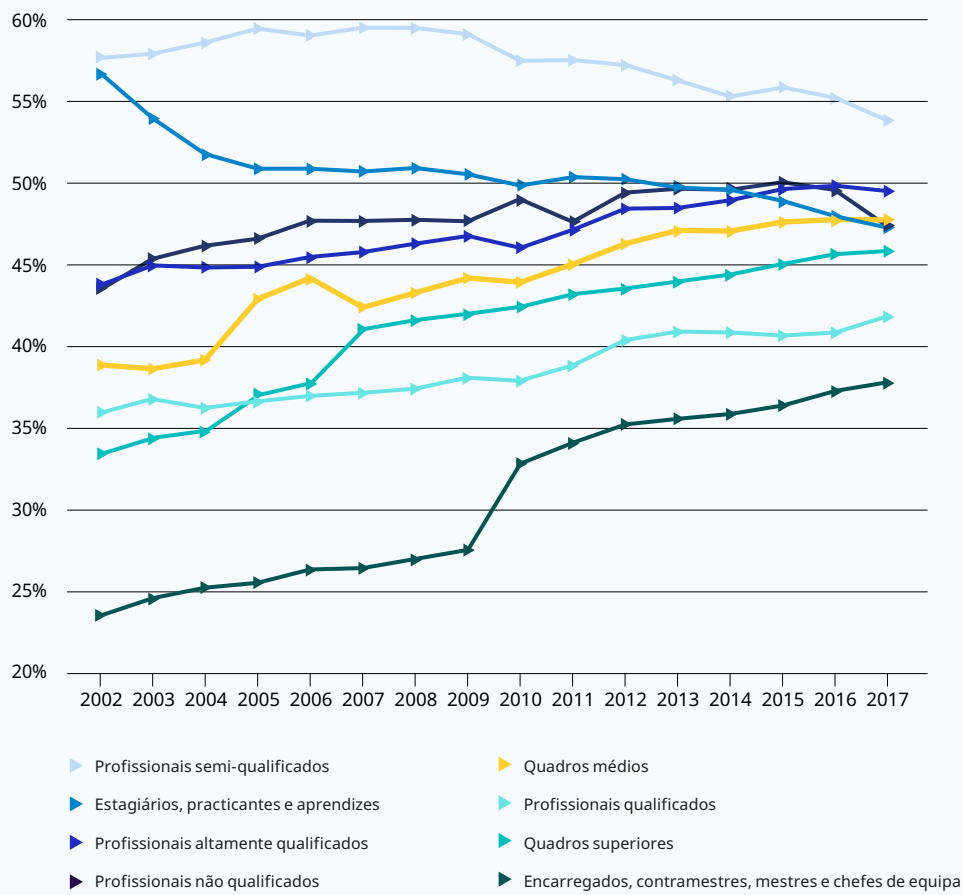
### 1.1.3 Nível de qualificação

Os níveis de qualificação aqui analisados referem-se à nomenclatura que é utilizada pelos Quadros de Pessoal (GEP-MTSSS) e que enquadra os/as TCO em oito níveis: quadros superiores; quadros médios; encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa; profissionais altamente qualificados; profissionais qualificados; profissionais semi-qualificados (especializados); profissionais não qualificados (indiferenciados) e estagiários, praticantes e aprendizes<sup>5</sup>.

Da análise dos níveis de qualificação, por sexo, cujos resultados globais constam do e-Anexo A 1.1.3 e e-Anexo B 1.1.1, emergem fundamentalmente dois elementos caracterizadores no período em análise (2002 a 2017): uma diferenciação entre TCO a tempo completo e a tempo parcial e uma melhoria da proporção de mulheres em funções que exigem mais qualificações para ambos os regimes de tempo de trabalho.

Assim, relativamente a TCO a tempo completo (Fig.9), a participação das mulheres cresce

► **Figura 9: Evolução da proporção de mulheres no total de TCO a tempo completo por nível de qualificação (em % do total de homens e mulheres)**



Fonte: Quadros de Pessoal/GEP-MTSSS

5 De acordo com os parceiros sociais esta nomenclatura apresenta limitações uma vez que parece não refletir a realidade atual dos diferentes enquadramentos profissionais das empresas pelo que os resultados carecem de maior explicação, em particular em alguns dos níveis.



em todos os níveis de qualificação mais elevados (Quadros superiores; Quadros médios; Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa; Profissionais altamente qualificados), de forma contínua e sustentada, em consonância com o aumento dos níveis de escolaridade das mulheres durante este período e sua participação no emprego. Destaque para a categoria de "Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa" cuja proporção de mulheres no total de TCO subiu de forma significativa, de 24% em 2002 para 38% em 2017, e para a categoria de "Quadros superiores" (de 33% para 46%).

No final do período em análise (2017), registou-se uma distribuição próxima do peso das mulheres no total de TCO a tempo completo (46%) para as categorias de "Profissionais altamente qualificados" (50%), "Quadros médios" (48%), "Profissionais não qualificados" e "Estagiários, praticantes e aprendizes" (ambos com 47%) e "Quadros superiores" (46%). Os níveis de qualificação mais distantes desta proporção são a categoria "Profissionais semi-qualificados", na qual as mulheres se encontram sobrerrepresentadas, e as categorias "Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa" onde estas trabalhadoras permanecem sub-representadas.

A Figura 9 permite constatar com clareza que, entre 2002-2017, a tendência global foi de forte redução das assimetrias de distribuição de homens e mulheres por níveis de qualificação. Se em 2002 a percentagem de mulheres por categoria variava entre 24-58% a amplitude deste intervalo, em 2017, reduz-se para 38-54%.

No conjunto de TCO a tempo parcial a proporção de mulheres é, na generalidade dos casos, superior à dos homens pelo seu peso mais elevado no conjunto do emprego a tempo parcial. Verifica-se um aumento do peso das mulheres nos três níveis de qualificação mais elevados (Quadros superiores; Quadros médios; Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa). Contrariamente ao tempo completo, na categoria "Profissionais altamente qualificados" a proporção de mulheres decresce face à dos homens. Note-se que durante o período em análise houve uma recomposição da população empregada a tempo parcial com uma redução do número de mulheres neste regime e um aumento do número de homens (Fig. 10), podendo ter havido transição de trabalhadoras

de alguns escalões mais qualificados para o regime de trabalho a tempo completo onde o número de mulheres aumentou. Relativamente aos níveis de menor qualificação, a tendência tem sido de aumento do peso das mulheres na categoria dos "Profissionais semi-qualificados" e de redução na categoria de "Profissionais não qualificados". A redução da proporção de mulheres na categoria "Estagiários, praticantes e aprendizes", que inclui trabalhadores jovens em início de carreira, pode resultar do efeito de recomposição já referido, isto é, do aumento do peso dos homens neste regime de trabalho com uma média de idades inferior à das mulheres.

Não obstante esta evolução, em 2017 as mulheres representavam 68,9% do TCO a tempo parcial e uma proporção inferior em todos os níveis de qualificação mais elevados. A título de exemplo, o peso das mulheres nos "Quadros superiores" era de 54%. Os dois níveis de qualificação em que as mulheres permanecem sobrerrepresentadas são as dos "Profissionais não-qualificados" e "Profissionais semi-qualificados".

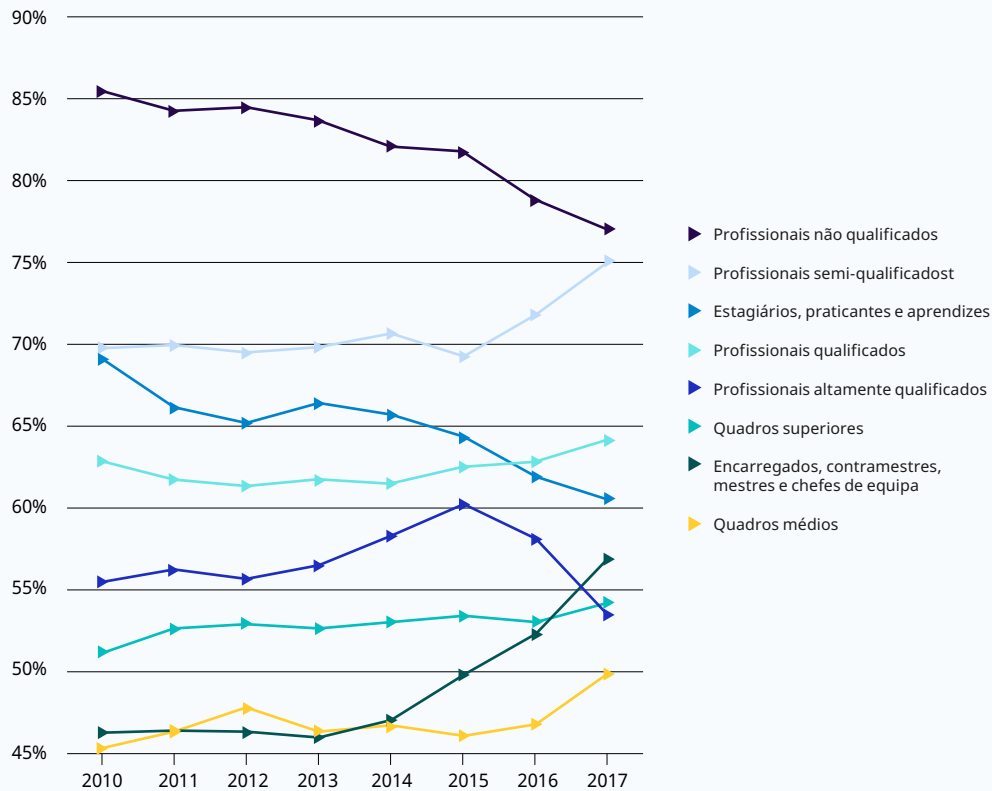
Tal como referido para o regime de trabalho a tempo completo, no período em análise reduzem-se as assimetrias de distribuição de homens e mulheres por nível de qualificação.

## 1.1.4 Antiguidade

No que diz respeito tanto à média de idades como à antiguidade (experiência profissional) (resultados globais no e-Anexo A 1.1.4 e e-Anexo B 1.1.2), verifica-se, ao longo do período em análise, dois padrões distintos para os/as trabalhadores/as que trabalham a tempo completo ou a tempo parcial.

Assim, quando se observa o conjunto de TCO a tempo completo, verifica-se uma convergência tanto ao nível da média de idades como da antiguidade de homens e mulheres. Em 2017 a média de idades era de 41 anos para os homens e de 40 para as mulheres. Quanto à antiguidade os valores são de uma convergência ainda mais significativa, tendo ambos atingido uma média próxima dos 8 anos em 2017 (Fig.11). Contudo, a oscilação da antiguidade média é mais significativa que a da média de idades, tendo acelerado em particular com a crise, em particular entre 2008-2009 e 2010-2013, período de forte

► **Figura 10: Evolução da proporção de mulheres no total de TCO a tempo parcial por nível de qualificação (em % do total de homens e mulheres)**



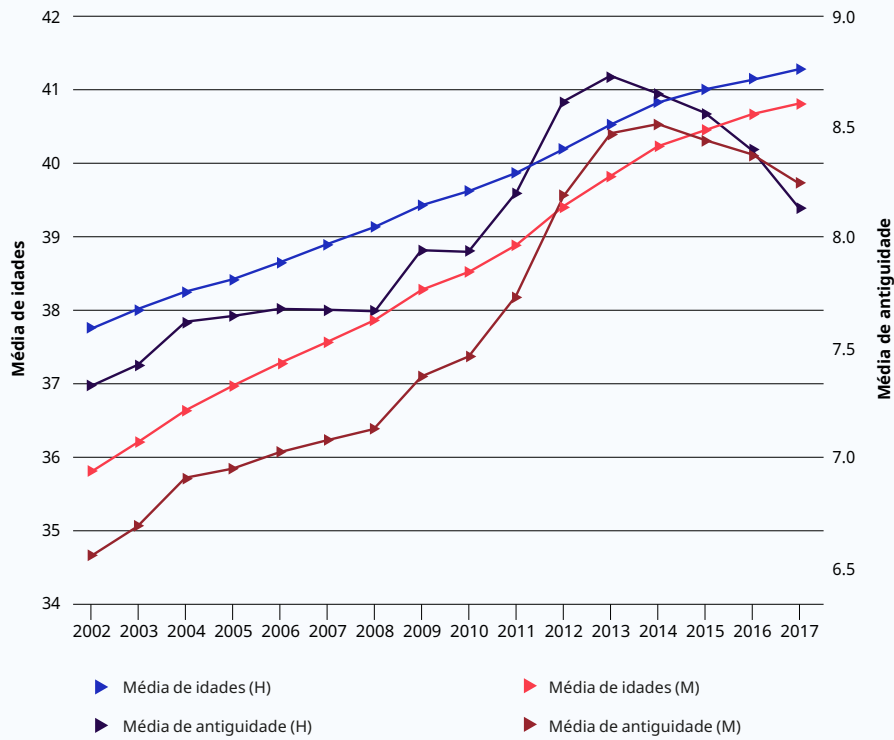
Fonte: Quadros de Pessoal/GEP-MTSSS

destruição de emprego que incidiu sobretudo sobre aqueles e aquelas com ligações menos fortes com o mercado de trabalho, os/as trabalhadores/as sem contratos permanentes, fazendo, por esta razão, aumentar a antiguidade média dos que permaneceram no mercado de trabalho. A partir de 2014 verifica-se uma redução da antiguidade média que se deve precisamente à recuperação do mercado de trabalho e à criação líquida de emprego.

No tempo parcial encontramos outro padrão (Fig.12). Contudo, devemos ter presente que neste regime de trabalho estamos a analisar a evolução de 2010 a 2017, portanto um horizonte temporal mais curto e que corresponde, em grande parte, ao período da crise económica e financeira. As diferenças a registar incidem por um lado numa tendência para uma mão-de-obra

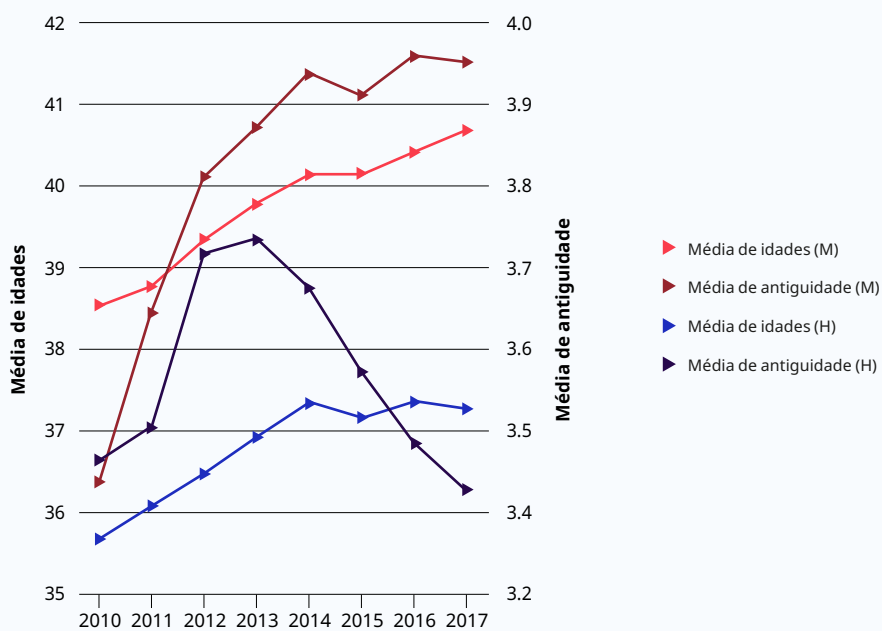
mais jovem, em especial masculina. E aqui em clara dissociação com o regime de trabalho a tempo completo, a média de idades dos homens, em 2017, é de 37 anos (que compara com 41 no tempo completo) e a das mulheres de 40 anos (semelhante ao tempo completo que se situa nos 41 anos). Enquanto que a idade média por sexo converge no caso do trabalho a tempo completo, no trabalho a tempo parcial mantém-se ao logo do período em análise uma diferença considerável na média de idades entre homens e mulheres. Quanto à experiência medida em número de anos de antiguidade, no tempo parcial a média de antiguidade oscila entre os 3,3 e os 4 anos, que compara com o intervalo de 6,5-8,2 do emprego a tempo completo, o que reflete uma maior rotatividade do emprego a tempo parcial. A tendência de evolução mais contrastante é a que se verifica para a antiguidade de

► **Figura 11: Média de idades e de antiguidade por sexo - tempo completo**



Fonte: Quadros de Pessoal/GEP-MTSSS

► **Figura 12: Média de idades e de antiguidade por sexo - tempo parcial**



Fonte: Quadros de Pessoal/GEP-MTSSS

homens e mulheres, em particular a partir de 2012, altura em que esta média começa a descer para os homens, provavelmente em virtude do aumento da participação dos homens no trabalho a tempo parcial, que se registou a partir de 2010, enquanto que para as mulheres esta média continua a subir, ainda que ligeiramente, em consonância com a evolução decrescente da participação das mulheres no emprego a tempo parcial, em particular a partir de 2013, como se pode observar na evolução da proporção de mulheres no total de TCO a tempo parcial por nível de qualificação (Fig.10).

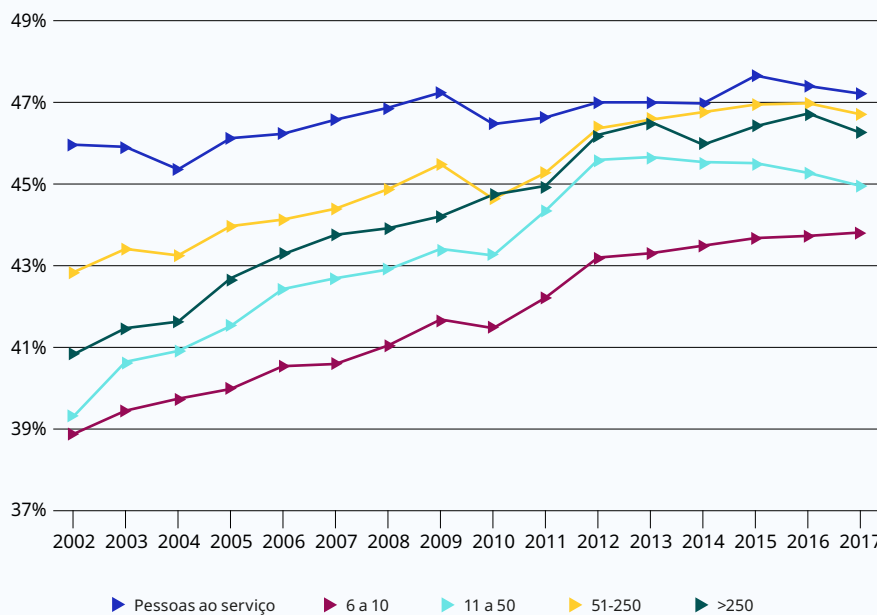
### 1.1.5 Dimensão da empresa/ estabelecimento

Os dados estatísticos relativos à distribuição de TCO pela dimensão do estabelecimento apresentam uma distinção significativa em termos de estrutura e sua evolução ao longo

do tempo em função do regime de tempo de trabalho (resultados globais no e-Anexo A 1.1.5 e e-Anexo B 1.1.3).

No caso do trabalho a tempo completo, a proporção de mulheres é mais elevada e mais próxima da dos homens, embora sempre inferior à destes últimos, em estabelecimentos de menor dimensão, isto é, com menos de 6 pessoas ao serviço (Fig.13). O peso das mulheres aumenta para as diferentes dimensões de estabelecimento ao longo do período em análise. Para além disso, ao longo da última década e meia reduzem-se as diferenças entre estabelecimentos de diferentes dimensões no que diz respeito a este indicador. Em 2002 o peso das mulheres por dimensão de estabelecimento oscilava entre 38,9-46,0%, sendo que em 2017 este intervalo foi de 43,8-47,2%. Desta forma, a dimensão do estabelecimento deixa de influir tanto na distribuição de homens e mulheres no trabalho a tempo completo.

► **Figura 13: Peso das mulheres por dimensão do estabelecimento -tempo completo (em % do total de TCO)**

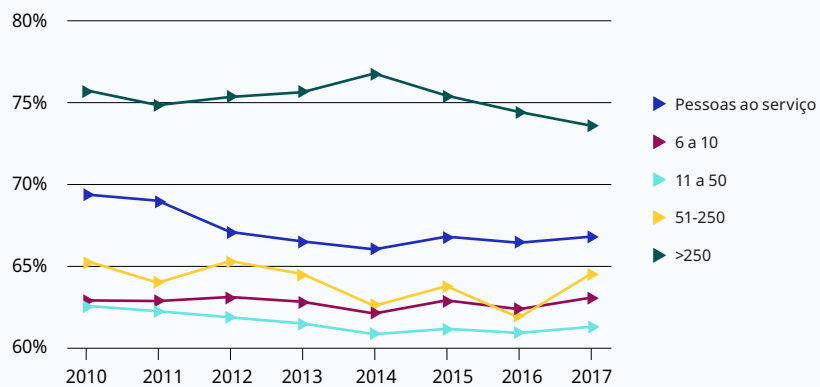


Fonte: Quadros de Pessoal/GEP-MTSSS



©Copyright EU-ILO Individual and collective dispute resolution systems - A comparative review  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_760828.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_760828.pdf)

► **Figura 14: Peso das mulheres por dimensão do estabelecimento – tempo parcial (em % do total de TCO)**



Fonte: Quadros de Pessoal/GEP-MTSSS

Considerando o trabalho a tempo parcial, a maior participação das mulheres neste tipo de emprego, que já foi referida anteriormente, é notória em estabelecimentos de todas as dimensões, sendo particularmente expressiva naqueles de maior dimensão (mais de 250 TCO), com um ligeiro decréscimo de representatividade no período em análise (Fig.14). Das restantes tipologias de dimensão de estabelecimento destaca-se ainda a participação das mulheres nos estabelecimentos de menor dimensão (>6 TCO), embora com ligeira redução entre 2010-2017.

Ao contrário do que se verifica no trabalho a tempo completo, as assimetrias da distribuição de homens e mulheres por dimensão do estabelecimento mantêm-se relativamente estáveis ao longo do tempo.

### 1.1.6 Salários

Os salários em Portugal são baixos no contexto europeu o que reflete, entre outros fatores, o perfil de especialização da economia que está associado ao legado histórico de baixas qualificações da população. Isto é, o peso ainda significativo de setores tradicionais ainda pouco qualificados, que durante décadas competiram com base em baixos salários, e uma estrutura produtiva que tem vindo a transformar-se e a diversificar-se, mas apenas parcialmente se modernizou. Se no passado o setor exportador da economia se concentrava em ramos de atividade de baixa tecnologia, com forte concentração no calçado e no têxtil, nas últimas décadas tem ganho representatividade atividades de média-tecnologia e atividades de serviços, em particular o turismo (Amaral, 2019). Contudo, para além da questão da especialização produtiva e da transformação estrutural ainda pouco consolidada, tem-se registado em Portugal uma tendência para que os ganhos de produtividade não se traduzam em ganhos salariais, isto é, que a produtividade cresça mais rapidamente que os salários reais, realidade que não é exclusivamente portuguesa



© Copyright EU-ILO Individual and collective dispute resolution systems - A comparative review  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_760828.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_760828.pdf)

(OIT 2019). Em Portugal esta dissociação entre salários e produtividade acentuou-se sobretudo no período de maior impacto da crise económica no mercado de trabalho, nomeadamente a partir de 2010 uma vez que entre 2010 e 2013 os salários reais médios reduziram-se ao mesmo tempo que a produtividade continuou a subir (OIT, 2018:115).

Os baixos salários têm reflexo numa taxa de risco de pobreza da população empregada na ordem dos 9,7% (em 2017), o que significa que em agregados familiares onde pelo menos um dos adultos está empregado, uma fração significativa de homens e mulheres enfrenta situações de pobreza.<sup>6</sup> O congelamento do salário mínimo nacional entre 2011-2014, em resposta à crise

6 Dados EU-SILC.

económica e financeira, não terá contribuído para uma melhoria desta situação. Quer o baixo valor absoluto do salário mínimo quer a sua fraca atualização em termos reais nos anos que sucederam à crise, a par de um agravamento do custo de vida (habitação, entre outros), terá constituído um impulso adicional a uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho.

Com efeito, um outro indicador relevante que caracteriza a distribuição salarial em Portugal prende-se, justamente, com a forte concentração dos salários em torno do salário mínimo nacional (SMN)<sup>7</sup> que abrange cerca de um em cada cinco trabalhadores por conta de outrem.<sup>8</sup> Portugal caracteriza-se por ser o segundo país da UE com maior proximidade entre o salário mínimo<sup>9</sup> e o salário mediano. Os dados da OCDE mostram que o salário mínimo representava, em 2017, cerca de 60% do salário mediano, no que diz respeito ao trabalho a tempo completo<sup>10</sup>. No entanto, em termos absolutos o país regista valores para o salário mínimo bem inferiores à média do salário mínimo da UE e dos países da Área do Euro.

Os dados apurados a partir das Declarações de Remuneração à Segurança Social (DRSS), revela que as mulheres têm estado sobrerrepresentadas no escalão de remuneração correspondente ao SMN (GEP, 2019). Em outubro de 2017, a proporção de homens e mulheres abrangidos pelo SMN foi de 26,8% e de 17,2%, respetivamente, sendo especialmente expressiva em setores como “alojamento e restauração” (abrangendo 35,1% de TCO), em que as mulheres são maioritárias, e “atividades administrativas e serviços de

apoio” (28,8%).<sup>11</sup> Ainda que se tenha verificado um aumento do SMN nos últimos anos, considerado positivo pelas confederações sindicais, estas últimas destacam, contudo, que o valor é insuficiente.

A evolução dos salários de homens e mulheres pode ser aferida através de diferentes indicadores e fontes, nomeadamente a partir dos dados das Contas Nacionais, dos dados recolhidos no âmbito dos Quadros de Pessoal e das DRSS. Sendo coerente com as restantes seções deste estudo, a presente seção irá debruçar-se sobre os dados dos QP.

A figura 15 ilustra a evolução do ganho médio mensal de TCO a tempo completo e parcial ao mesmo tempo que permite uma leitura da distância entre níveis salariais médios de homens e mulheres. A primeira nota a reter é que independentemente do tempo completo ou tempo parcial os ganhos médios das mulheres são sempre inferiores aos dos homens para o período em análise (2002-2017). Com efeito, em 2017 o ganho médio mensal das mulheres correspondia a cerca de 82% do ganho salarial médio mensal dos homens, tanto a tempo completo como a tempo parcial. Apesar desta diferença significativa, representa uma redução do diferencial face ao início do período considerado - 77% em 2002, no caso do tempo completo, e 73% em 2010, no caso do trabalho a tempo parcial. Esta aproximação é particularmente expressiva no caso do trabalho a tempo parcial como demonstra a figura 15.

7 O salário mínimo nacional (SMN) é a retribuição mínima mensal garantida (RMMG).

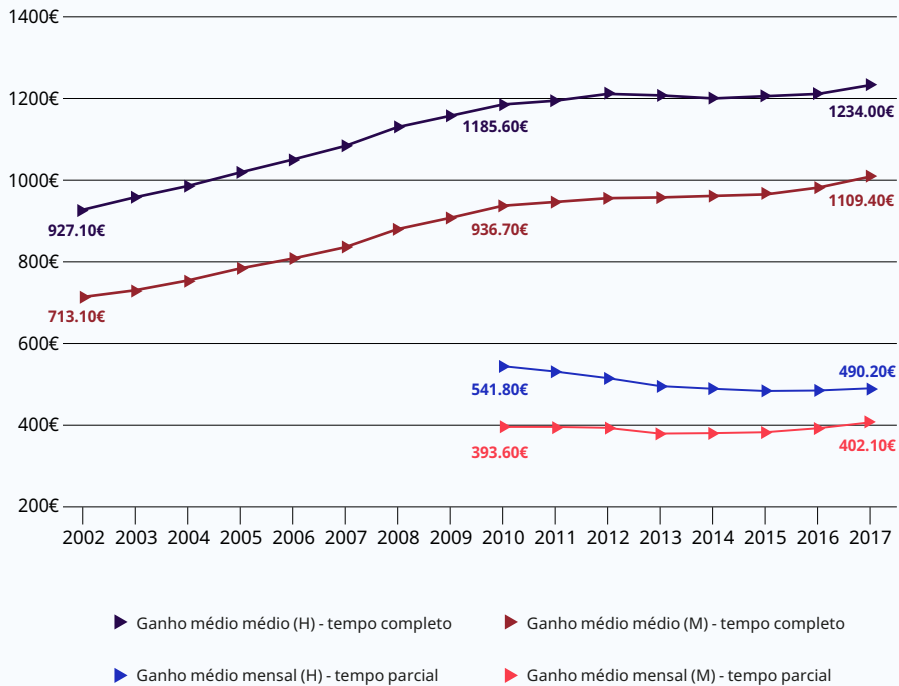
8 Em outubro de 2017 abrangia 21,6% dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (GEP,2019)

9 O salário mínimo é a retribuição mínima mensal garantida.

10 Cálculos da OCDE do salário mediano com base em dados do Eurostat (*Structure of Earnings Survey*), acedido em 24/02/2020 em [www.stats.oecd.org](http://www.stats.oecd.org)

11 De acordo com a OIT (2013), “a política de salário mínimo estabelece um piso mínimo para a tabela salarial para proteger os salários mais baixos. Uma vez que as mulheres estão desproporcionalmente representadas entre os trabalhadores com baixos salários, são elas quem mais beneficia com essa política. Ao fixar salários comparáveis para postos de trabalho que são afetados pela segregação sexual e que se encontram em diferentes locais de trabalho, a política de salário mínimo pode contribuir para corrigir a discriminação em razão do sexo no conjunto das estruturas globais dos salários”.

► **Figura 15: Ganho médio mensal (€) do trabalho a tempo completo e a tempo parcial, por sexo**



Fonte: Quadros de Pessoal/GEP-MTSSS

Contudo, persiste uma diferença significativa entre patamares salariais que é mais notória nos ganhos do que nos salários base, sugerindo uma importância diferenciada das componentes relativas a prémios, subsídios e outras prestações regulares em desfavor das mulheres.

Ao longo de quase todo o período em análise, as taxas de crescimento anuais dos ganhos médios mensais de TCO a tempo completo foram superiores no caso das mulheres trabalhadoras (2,4% de crescimento médio anual, que compara com 1,9% de crescimento no caso dos homens). Inclusivamente em anos de crescimento negativo do ganho médio mensal dos homens (2012-2014), os ganhos médios mensais das mulheres cresceram, em termos nominais, mesmo que apenas marginalmente. Esta situação não é

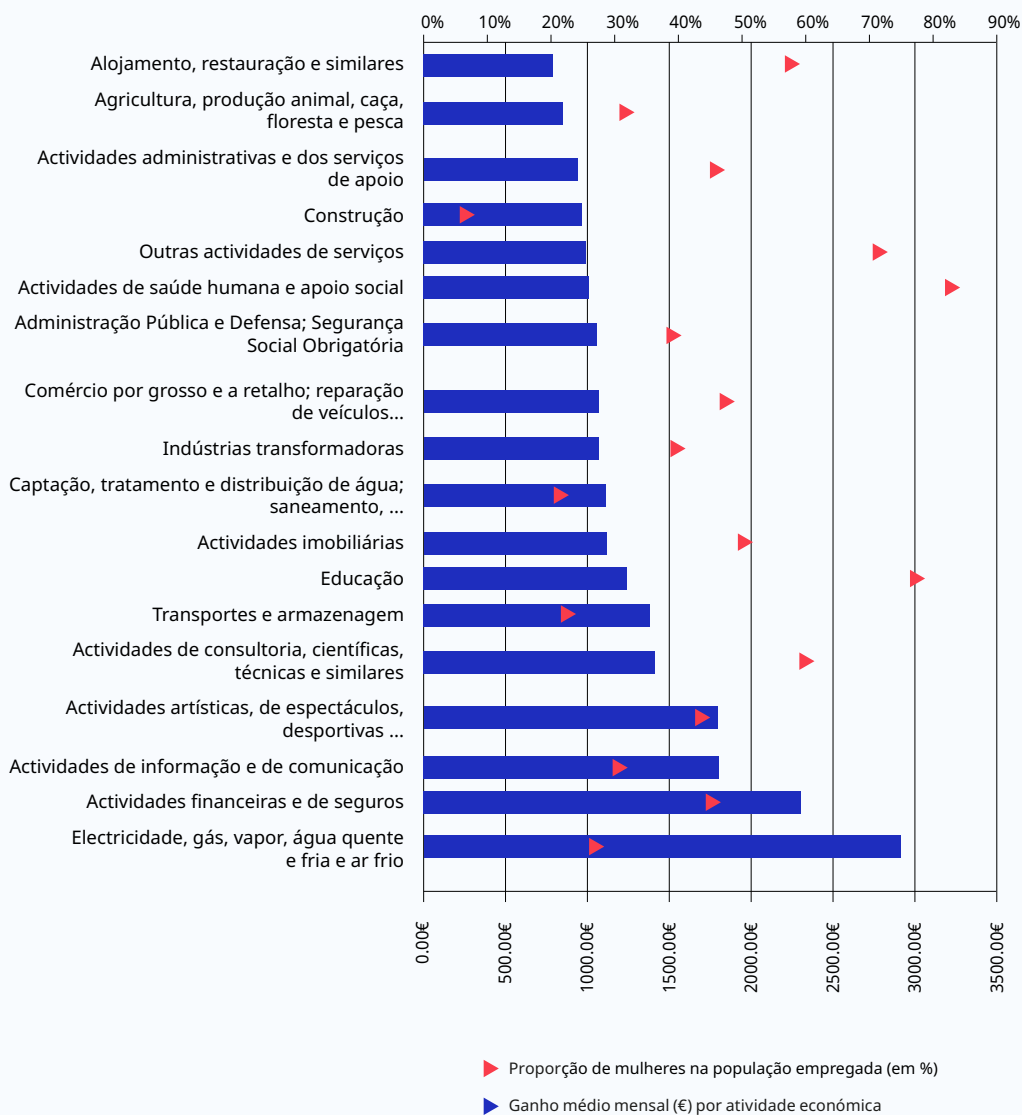
alheia à deterioração das condições de trabalho dos homens já referida anteriormente e documentada em vários estudos sobre este tema (e.g. Casaca, 2012; Addabbo *et al.*, 2015; Ferreira e Monteiro, 2015).

A evolução dos salários registou globalmente um abrandamento na sua trajetória de crescimento resultante do impacto da crise económica e da aplicação de medidas de austeridade que incidiram fortemente sobre os salários. Só no final do período em análise começa a recuperar patamares de crescimento de salários mais próximos do pré-crise.

A evolução dos salários de homens e mulheres reflete também a sua distribuição por setor de atividade económica, uma vez que as diferenças salariais são significativas entre setores tal como



▶ **Figura 16: Ganho médio mensal (€) e proporção de mulheres na população empregada por atividade económica (2017)**



Fonte: Série "Ganho médio mensal" - Quadros de Pessoal, GEP-MTSS; Série "Proporção de mulheres na população empregada" - Inquérito ao Emprego, INE

demonstra a figura 16. No setor com menor ganho médio mensal – o do alojamento, restauração e similares – as mulheres correspondem a mais de metade da população empregada (58%), enquanto nos quatro setores com maior ganho médio mensal são os homens que estão presentes em maior número.

### 1.1.7 Diferenças salariais entre homens e mulheres *Gender Pay Gap*

Debruçando-nos na análise da diferenciação salarial propriamente dita, esta seção

apresentará para além dos valores do *gender pay gap* (GPG), uma forma de medir a diferença salarial entre homens e mulheres, desenvolvida pela OIT (2019) que elimina alguns dos principais efeitos de composição causados pela existência de agrupamentos através da criação de subgrupos mais homogêneos de mulheres e os homens que trabalham por conta de outrem, o *gender pay gap* ponderado. Note-se que esta metodologia difere da que foi desenvolvida pelo GEP-MTSSS para o “GPG ajustado” no contexto do “Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens” iniciado em 2019 (V. Caixa 3), o qual será detalhado na parte 2 do presente relatório.

#### ► Caixa 1: A diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores

- Obtém-se uma diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores selecionando primeiro um conjunto de indicadores (fatores), que são determinantes importantes das estruturas salariais, para agrupar as mulheres e os homens em subgrupos comparáveis. Identificaram-se quatro fatores como sendo particularmente relevantes para esta análise, inclusive por estarem facilmente disponíveis na maioria das bases de dados nacionais. Os quatro fatores são: a educação/nível de habilitações escolares, a idade, o regime de trabalho (tempo completo *versus* tempo parcial) e o emprego no setor privado *versus* o emprego no setor público. Estes fatores permitem a distribuição da amostra em subgrupos. O número de subgrupos deve ser mantido razoavelmente pequeno, de forma a não permitir que se originem subgrupos onde poucos indivíduos, que podem ou não ser representativos do seu grupo, dominem o resultado.
- Utilizando os quatro fatores propostos, as variáveis educação e idade são divididas em quatro categorias cada.
- As composições tempo completo *versus* tempo parcial e setor privado *versus* setor público representam duas categorias cada.
- Deste modo, no seu conjunto estes quatro fatores geram um total de (no máximo) 64 subgrupos, como resultado da interação de  $4 \times 4 \times 2 \times 2$  subgrupos principais.
- Após a formação dos subgrupos, o passo seguinte é o de estimar a diferença salarial entre homens e mulheres para cada subgrupo, utilizando a média e a mediana, respetivamente.
- No último passo é estimada a média e a mediana das diferenças salariais entre homens e mulheres ponderadas por fatores, somando os valores ponderados de (no máximo) 64 subgrupos.
- A ponderação de cada subgrupo corresponde à sua representação proporcional na população de TCO, de forma a que as ponderações de (no máximo) 64 subgrupos totalizem 1.
- Aplicando estas ponderações e somando as diferenças salariais ponderadas por fatores entre homens e mulheres de cada subgrupo, obtém-se um único valor a que chamamos *gender pay gap* ponderado por fatores.

Adaptado de [Relatório Global sobre os Salários 2018/19](#) (OIT, 2019)

Assim, tal como esperado, os valores do GPG são sistematicamente distintos dos relativos à diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores (GPG ponderado), em consequência do impacto da existência de *clusters* no indicador simples (GPG). Ambos são positivos, o que revela no que se refere a TCO a tempo completo ou a tempo parcial, que a diferenciação salarial é mais significativa ao nível da remuneração média horária base<sup>12</sup>. No entanto, os valores bem como a sua trajetória são distintos. O GPG é sistematicamente inferior ao GPG ponderado no caso de TCO a tempo completo, tal como acontece na maioria dos países onde esta metodologia foi aplicada (OIT 2019:43).<sup>13</sup> Contudo, tal não se verifica quando se analisa o mesmo indicador para os TCO em regime de tempo parcial, regime de trabalho em que as mulheres estão em larga maioria, como foi já referido.

Relativamente ao tempo completo verifica-se que, entre 2001 e 2017 (Fig. 17) o GPG ponderado relativo ao ganho médio por hora é

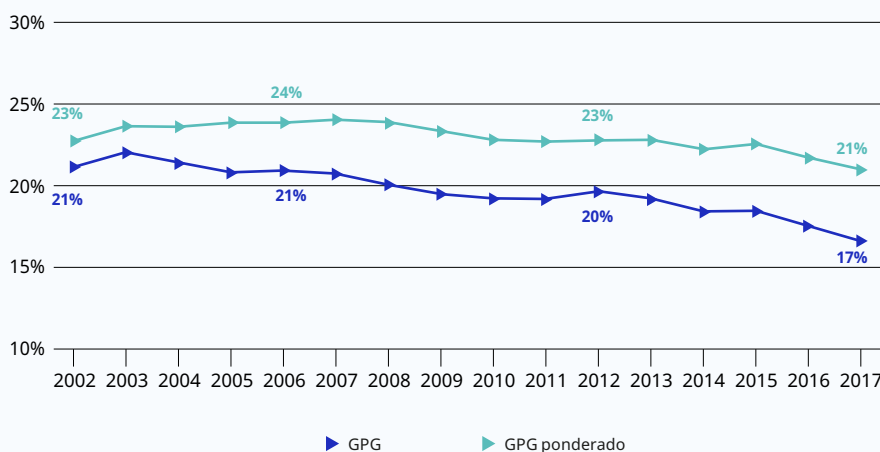
sempre superior a 20% e que as variações em sentido crescente ou decrescente parecem evidenciar a inexistência de um claro padrão de tendência para a diminuição deste indicador de forma sustentada. Em sentido oposto o GPG simples tem vindo a apresentar uma tendência mais sustentada de descida, em particular a partir de 2006.

No caso de TCO a tempo parcial (dados de 2009 a 2017), a redução do GPG simples e ponderado é contínua de 2012 a 2017. Diferentemente daquilo que se verifica no tempo completo, a tempo parcial o GPG simples é mais elevado do que o GPG ponderado.

Em 2017 eram, por isso, assinaláveis os valores do GPG ponderado, tanto para o regime de trabalho a tempo completo como a tempo parcial (21,2% e 12,5%, respetivamente), embora consideravelmente mais significativo no primeiro.

Por fim, importa aprofundar a análise das remunerações média mensal e média por hora de TCO por sexo, nível de escolaridade e setor

► **Figura 17: GPG e GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo completo**

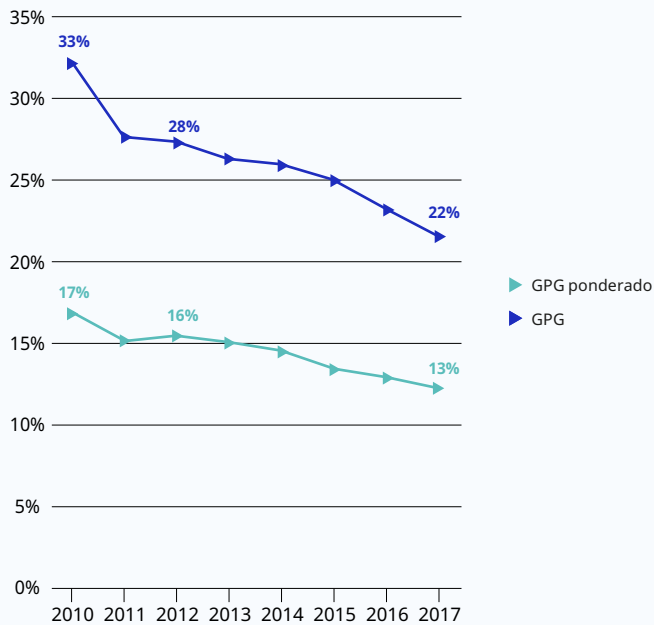


Fonte: Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

12 Os valores relativos ao GPG ponderado no ganho médio mensal constam dos anexos A.1.1.6 (TCO a tempo completo) e B.1.1.4 (TCO a tempo parcial).

13 A metodologia desenvolvida pela OIT e aplicada no contexto do Relatório Global Sobre dos Salários, publicado a cada dois anos por esta organização, difere da metodologia usada pelo GEP/MTSSS na elaboração do "Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens" publicado pela primeira vez em 2019.

► **Figura 18: GPG e GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo parcial**



Fonte: Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

(público, privado lucrativo, outros setores) com base nos dados dos e-Anexo A 1.1.7 e e-Anexo B 1.1.5.

Em primeiro lugar deve recordar-se que o trabalho a tempo parcial é pouco expressivo no contexto do TCO em Portugal (93 % do pessoal ao serviço trabalha a tempo completo). Contudo se analisarmos a repartição por sexo, as mulheres têm uma representação de 68,9% neste regime de trabalho.

A maioria trabalha no setor privado lucrativo e tal como se observou atrás, as mulheres são a maioria com habilitações superiores quer no setor público, quer no privado lucrativo. Apenas nos “outros setores” tal não se verifica, sendo antes maioritárias na categoria com ensino básico ou inferior.

Mas há um elemento comum aos três setores, independentemente do nível de escolaridade e

tanto na remuneração média mensal como na por hora as remunerações dos homens são sempre superiores às das mulheres.

No âmbito do trabalho a tempo parcial as diferenças mais significativas de distribuição entre homens e mulheres registam-se ao nível do ensino básico ou inferior, onde a incidência de mulheres é claramente superior à dos homens, com particular relevância no setor público. Ao nível do ensino superior a proporção de homens é sempre superior à das mulheres. Todavia, registando-se também neste regime de trabalho uma diferenciação salarial que favorece os homens, a sua magnitude não é tão grande quando comparada com a referenciada anteriormente no âmbito do trabalho a tempo completo, o que contribui para um GPG ponderado inferior ao indicador simples, tal como ilustrado em cima (Fig.18).

## ► 1.2 Análise de dados relativos a momentos específicos: 2006, 2012 e 2017

A análise empírica realizada neste ponto é feita a partir da informação estatística compilada pelos Quadros de Pessoal. Os resultados obtidos mais detalhados constam do e-Anexo A e e-Anexo B. Pretende-se investigar de forma detalhada a diferenciação salarial entre homens e mulheres em determinados momentos específicos do tempo: em 2006, 2012 e 2017, correspondendo ao período que antecedeu a recente crise económica, a fase mais aguda da crise e o momento posterior, respetivamente<sup>14</sup>. Como se referiu em capítulo anterior, no que concerne o regime de trabalho a tempo parcial a análise incide sobre os anos de 2012 e 2017. O exercício que faremos permitirá perceber os efeitos da crise económica na diferenciação salarial entre homens e mulheres e caracterizar mais detalhadamente essa diferenciação em função dos seguintes fatores explicativos: nível de escolaridade e de qualificação<sup>15</sup>, profissão, idade, tipo de contrato, dimensão da empresa/ estabelecimento, tipo de instrumento de regulamentação coletiva do trabalho (IRCT), taxa de feminização da entidade empregadora, setor de atividade económica, região, setor público vs privado vs outro. Tal como no ponto anterior, é feita a distinção entre TCO a tempo completo e a tempo parcial.

### 1.2.1 Nível de escolaridade

Como se referiu atrás as melhorias significativas na escolaridade são um traço de modernidade e progresso que se verificou na sociedade portuguesa, com particular destaque para a população do sexo feminino.

Nesta análise consideram-se as categorias que constam dos quadros do e-Anexo A 1.2.1 e e-Anexo B 1.2.1. No que se refere à análise de resultados em termos da proporção de mulheres relativamente ao total de indivíduos em cada nível de escolaridade, os resultados obtidos para

trabalho a tempo completo (Fig. 19) evidenciam acréscimo dessa proporção à medida que se eleva o nível de escolaridade – valor que, nos três anos em análise, ultrapassa os 50% no nível "Ensino superior". Mais, esta proporção também cresce ao longo do período de observação, em consonância com a maior escolaridade das mulheres já assinalada no ponto anterior, passando de 52,4% em 2006 para 56,3% em 2017. Quanto à proporção de mulheres nos restantes níveis de escolaridade, não se registam alterações significativas ao longo do período analisado.

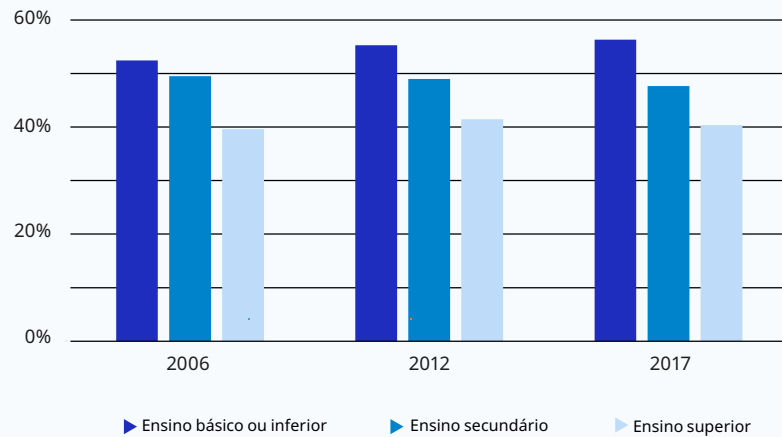
Os resultados obtidos relativamente ao regime de trabalho a tempo parcial são diversos dos obtidos para o trabalho a tempo completo. Comparando os dois anos em análise, 2012 e 2017, verifica-se uma inversão de tendência, isto é, uma maior proporção de mulheres com habilitações de nível básico ou inferior quando se observam os resultados para o tempo parcial. Assinale-se que, em 2017, a percentagem de mulheres no total de TCO a tempo parcial nos três níveis de escolaridade atinge uma proporção significativa na ordem dos 60%, com tendência para aumentar nos níveis de escolaridade mais baixos. Note-se que, tal como foi já referido anteriormente, a proporção de TCO a tempo parcial involuntário é significativa em Portugal, no contexto europeu, e mais significativa nas mulheres do que nos homens (Fig. 6). Isto significa que cerca de metade destas trabalhadoras a tempo parcial trabalha um número menor de horas do que aquelas que gostaria.

No que se refere aos ganhos das mulheres, estes são significativamente maiores quando detêm um diploma de nível superior, tanto no regime de trabalho a tempo completo como no de tempo parcial. A análise do diferencial salarial entre homens e mulheres mostra, para os três anos considerados (2006, 2012 e 2017) e para a generalidade dos níveis de escolaridade, um GPG ponderado inferior ao GPG (e-Anexo A 1.2.1 e e-Anexo B

<sup>14</sup> O ano de 2012 foi aquele em que se registou uma maior contração do PIB em termos reais (-4,06%). Foi, também, um ano em que a taxa de desemprego cresceu sucessivamente atingindo um pico em janeiro de 2013, começando só depois dessa data uma trajetória descendente (dados Pordata).

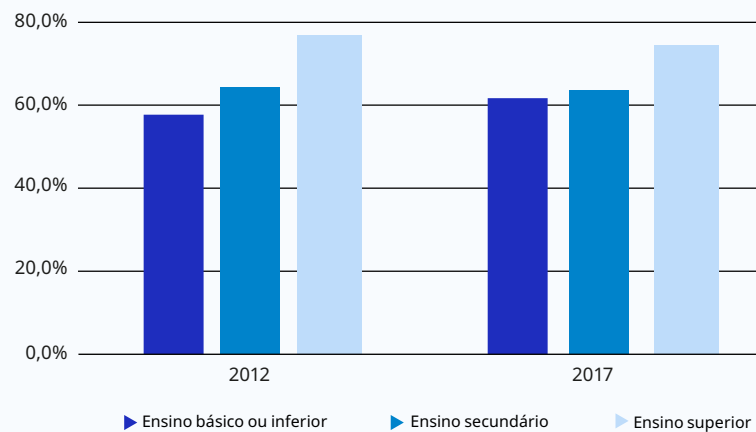
<sup>15</sup> Referimo-nos aos 8 níveis de qualificação dos Quadros de Pessoal do GEP-MTSSS.

► **Figura 19: Percentagem de mulheres no total de TCO a tempo completo, por nível de escolaridade**



Fonte: Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

► **Figura 20: Percentagem de mulheres no total de TCO a tempo parcial, por nível de escolaridade**

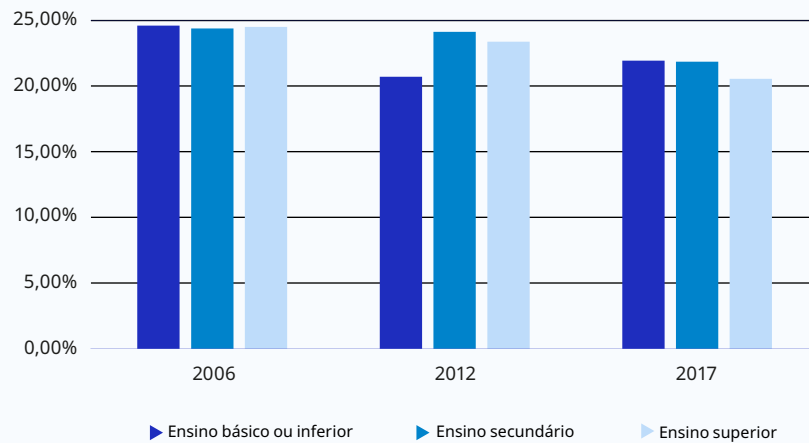


Fonte: Quadros de Pessoal; GEP-MTSSS

1.2.1). No contexto do regime de trabalho a tempo completo, em 2006 as discrepâncias eram muito residuais.

Em 2012, no período mais agudo da crise, o diferencial salarial ao nível do "Ensino superior" reduziu-se, sendo que com a recuperação económica e do mercado de trabalho voltou a subir, embora

situando-se em patamares inferiores aos do pré-crise em 2017. O GPG ponderado reduz-se entre 2012 e 2017 para os indivíduos com escolaridade inferior ao ensino superior (i.e. secundário, básico e inferior). Em 2017 este indicador é menor no caso do "Ensino básico ou inferior", sendo que os restantes dois níveis de escolaridade apresentam diferenças residuais entre si.

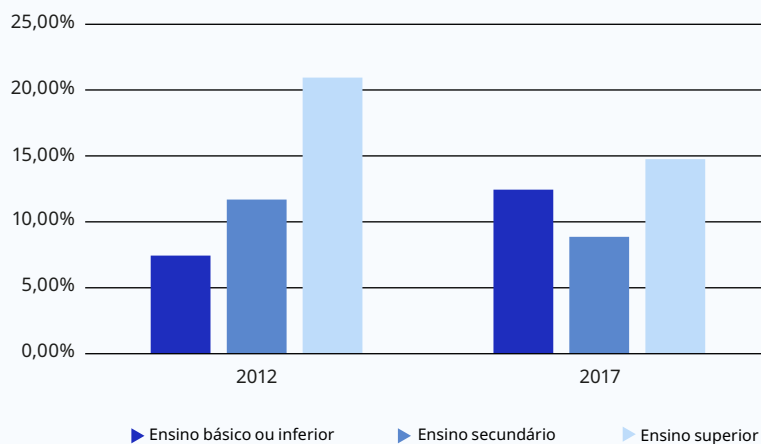
▶ **Figura 21: GPG ponderado no ganho médio por hora – tempo completo**

**Fonte:** Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

No âmbito do regime de trabalho a tempo parcial as diferenças salariais são mais expressivas entre níveis de escolaridade, face ao trabalho a tempo completo, sendo mais significativas ao nível do "Ensino básico ou inferior" (Fig. 21 e 22). Em geral, a trajetória registada no período em análise é decrescente, exceto para TCO com níveis de escolaridade superiores que assiste a um agravamento deste indicador revelando, no

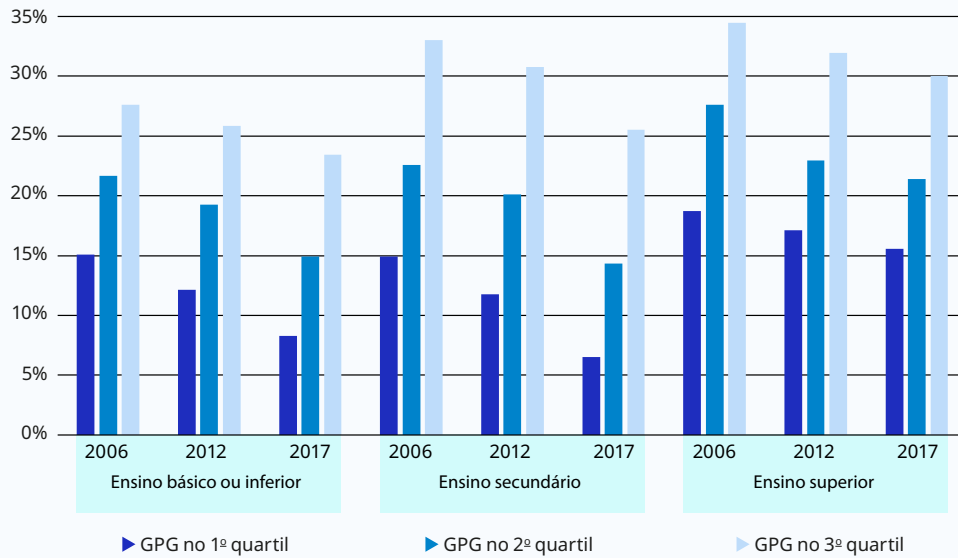
período pós-crise, um aumento das diferenças salariais no grupo mais qualificado.

Finalmente, a análise do diferencial salarial entre homens e mulheres por quartis do ganho por hora, com base no GPG, evidencia dois importantes resultados. Registam-se maiores diferenças salariais com o aumento do nível de escolaridade e com o nível de ganho, no regime

▶ **Figura 22: GPG ponderado no ganho médio por hora – tempo parcial**

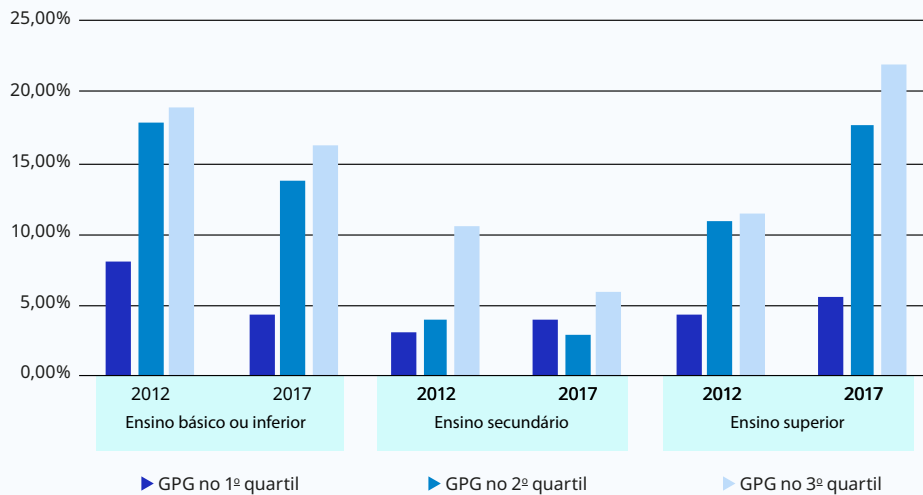
**Fonte:** Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

► **Figura 23: GPG na distribuição dos ganhos médios por hora, por nível de escolaridade - tempo completo**



Fonte: Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

► **Figura 24: GPG na distribuição dos ganhos médios por hora, por nível de escolaridade - tempo parcial**



Fonte: Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

de trabalho a tempo completo, com uma redução deste indicador ao longo do período considerado.

O padrão é algo contrastante no que concerne o regime de tempo parcial (Fig.24). Para este último o GPG para níveis de escolaridade mais baixos

registra valores superiores ao referente a níveis de escolaridade intermédios (ensino secundário), nos vários quartis, e em 2012 também superiores ao registado para os níveis superiores. Contudo, entre 2012 e 2017 o GPG na distribuição dos



ganhos por hora aumentou significativamente para indivíduos com ensino superior nos vários quartis, tendo quase duplicado no 3º quartil, que corresponde aos salários mais altos. O diferencial salarial também registou um agravamento no período em análise para os indivíduos do 1º quartil com ensino secundário. Nos restantes grupos a evolução foi no sentido da redução deste diferencial salarial.

## 1.2.2 Nível de qualificação

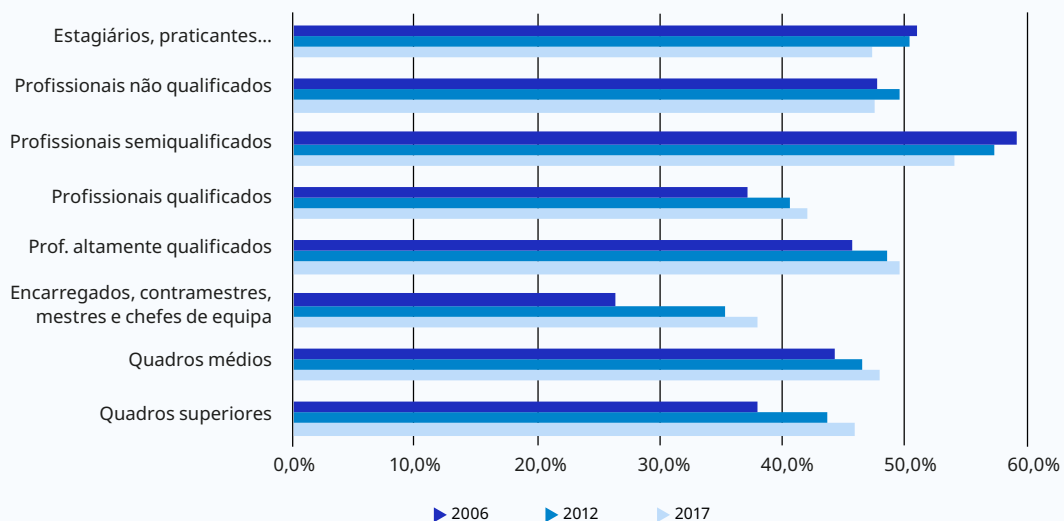
Neste ponto foram consideradas as categorias que constam do e-Anexo A 1.2.2 e e-Anexo B 1.2.2. Quando se observa a proporção de mulheres em cada um dos níveis de qualificação, para os três anos (2006, 2012 e 2017) e a tempo completo (Fig. 25) verifica-se independentemente do ano em análise, uma maior proporção de mulheres classificadas como "Profissionais semi-qualificados", sempre superior a 50%. A proporção manteve-se elevada nas categorias "profissionais não qualificados" e "estagiários, praticantes e aprendizes". Por outro lado, ao longo do período em análise, cresceu nas quatro categorias de maior qualificação, em particular na categoria "Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa". E esse crescimento parece ser sustentado quando se analisam os três anos em análise (2006, 2012

e 2017) refletindo o crescente nível de escolaridade das mulheres e aumento da proporção de mulheres com ensino superior. Não obstante esta evolução, a representatividade de mulheres registadas como "Quadros superiores" e "Quadros médios" mantém-se aquém daquela que se verifica para os homens.

Quanto ao trabalho a tempo parcial (Fig.26), dada a predominância feminina neste regime de trabalho, em 2017 as mulheres encontravam-se em número superior aos homens em todos os níveis de qualificação. A maior proporção de mulheres encontra-se enquadrada nos níveis de qualificação da base (profissionais não qualificadas, semiqualficadas e estagiárias) ainda que tenha crescido significativamente na categoria "Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa" e reforçado marginalmente a sua representatividade em "Quadro médios" e "Quadros Superiores" ao longo do período em análise. Nestes últimos, as mulheres estão mais fortemente representadas do que os homens no caso do trabalho a tempo parcial algo que não acontece no trabalho a tempo completo.

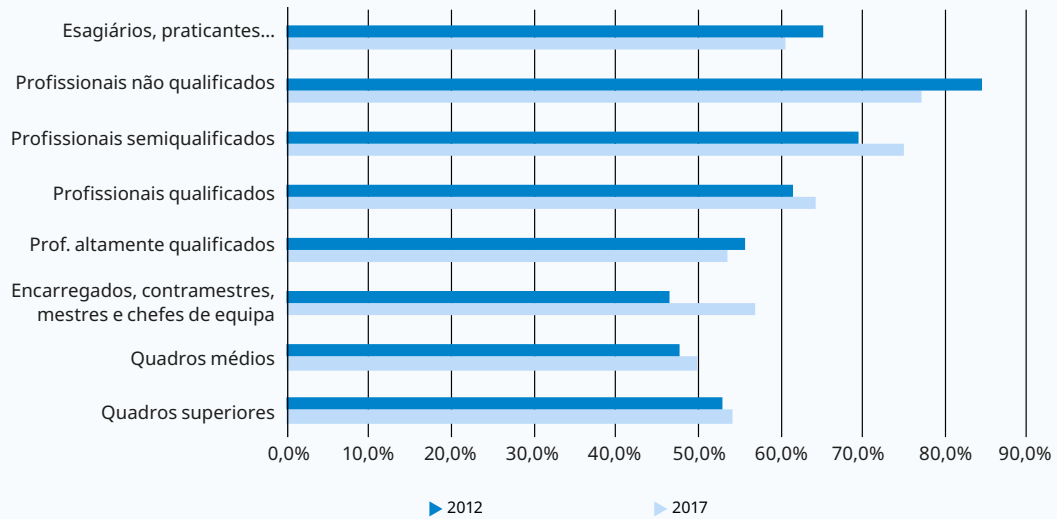
Apesar de uma significativa convergência no que concerne a representatividade de homens e mulheres nos "Quadros superiores", no trabalho a tempo completo, ao longo do período em análise

► **Figura 25: Proporção de mulheres no total de TCO a tempo completo, por nível de qualificação (%)**



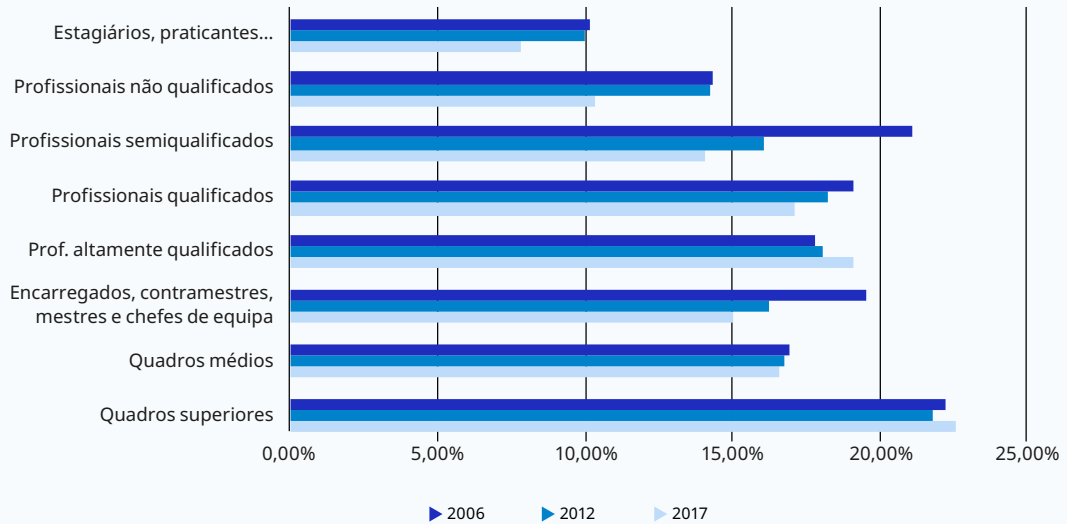
Fonte: Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

► **Figura 26: Proporção de mulheres no total de TCO tempo parcial, por nível de qualificação (%)**



Fonte: Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

► **Figura 27: GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo completo, por nível de qualificação**

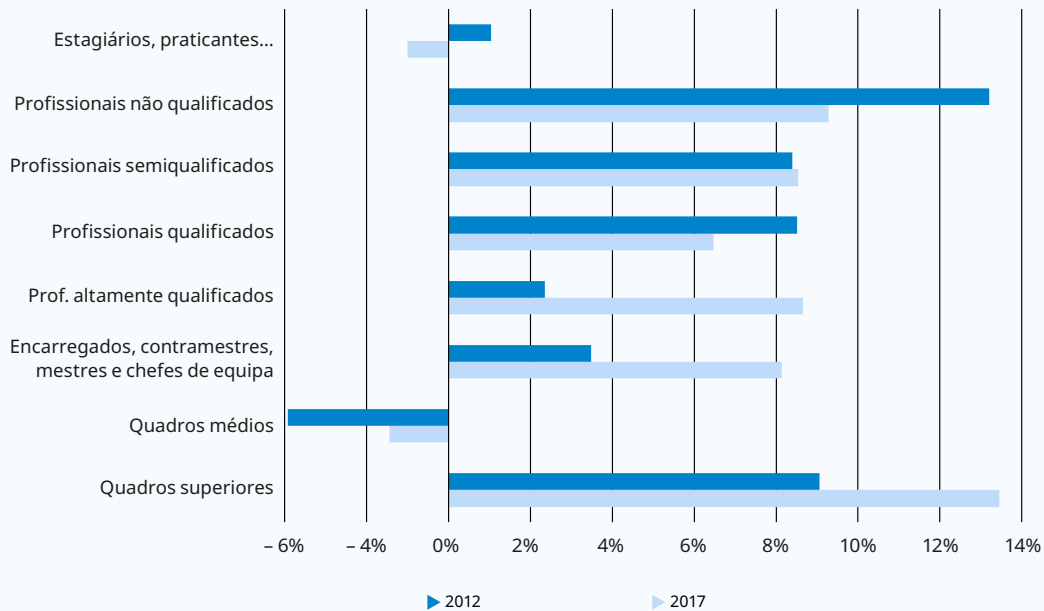


Fonte: Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

(Fig.25), é nesta categoria que o GPG ponderado assume valores mais elevados (Fig.27 e 28), com fraca alteração face aos patamares registados no pré-crise.

Como já vimos anteriormente, a diferenciação salarial entre homens e mulheres com base no ganho médio por hora é bem mais significativa no regime de trabalho a tempo completo. Isto será

▶ **Figura 28: GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo parcial, por nível de qualificação**



Fonte: Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

em parte explicado pela maior amplitude e dispersão salarial que se regista neste último regime de trabalho.

Existem dois níveis de qualificação, no regime de trabalho a tempo parcial, em que a diferenciação salarial apresenta um valor negativo - "Quadros médios" e "Estagiários, praticantes e aprendizes" (V. e-Anexo B 1.2.2). Finalmente, numa perspetiva diacrónica, é de notar uma aproximação entre o ganho médio por hora entre homens e mulheres nas categorias menos qualificadas, sendo esta redução também significativa na categoria "Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa" no caso do trabalho a tempo completo. No caso deste regime de trabalho, o GPG ponderado aumentou mais significativamente no grupo de "Profissionais altamente qualificados".

No caso do trabalho a tempo parcial (Fig.28), para além do já referido, sublinha-se o forte crescimento do GPG ponderado nas categorias "Profissionais altamente qualificados", "Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa" e "Quadros superiores" e um decréscimo nos "Profissionais não qualificados" e "Profissionais qualificados". Nos "Quadros médios" o GPG ponderado é negativo, revelando

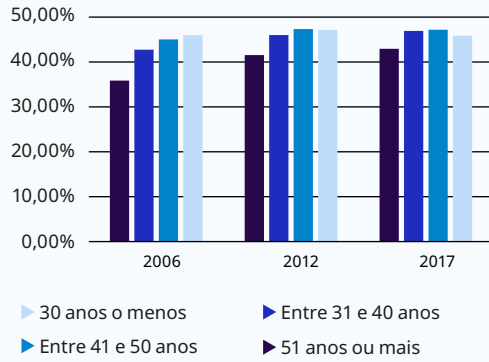
desequilíbrio em desfavor dos homens, assimetria que se agrava no período em análise.

### 1.2.3 Idade

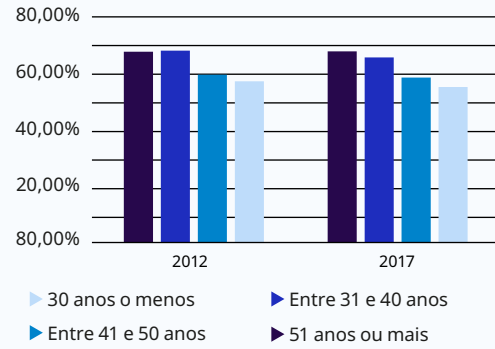
Para este ponto foram considerados quatro escalões etários: até 30 anos, entre 31 e 40 anos; entre 41 e 50 anos e 51 ou mais e que constam dos quadros do e-Anexo A 1.2.4 e e-Anexo B 1.2.2.

A estrutura da proporção de mulheres no total de TCO, por escalão etário, não evidenciou alterações significativas no decurso dos anos em análise (Fig. 29 e 30), com exceção do aumento do peso das mulheres no escalão de 51 ou mais anos, e em menor grau no escalão de 41-50 anos, no trabalho a tempo completo, sendo bastante diferenciada em função do regime de tempo de trabalho: no caso do tempo completo, a proporção de mulheres é mais significativa nos escalões etários mais baixos, embora em todos os escalões sempre inferior à proporção de homens, enquanto no caso do trabalho a tempo parcial esta proporção é mais elevada nos escalões etários mais altos. No regime de tempo parcial, como vimos anteriormente, as mulheres estão presentes em maior número do que os homens, mas estes dados demonstram que tal se verifica em todos os escalões etários - a

► **Figura 29: Percentagem de mulheres - tempo completo, por escalão etário**

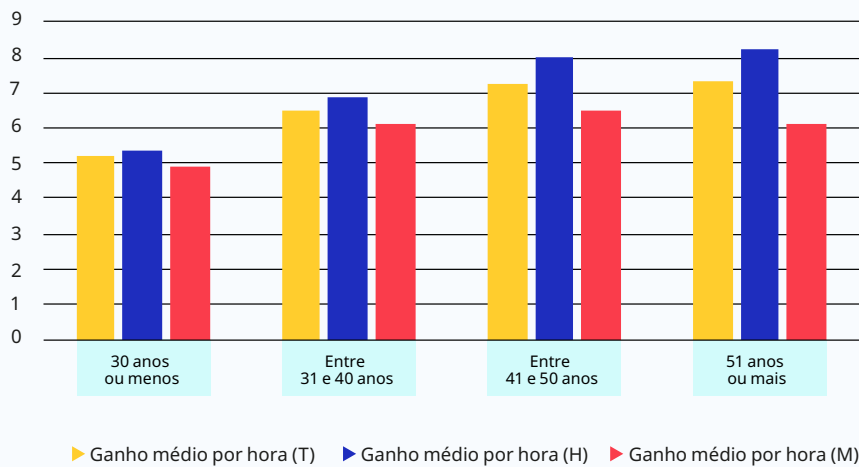


► **Figura 30: Percentagem de mulheres - tempo parcial, por escalão etário**



Fonte: Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

► **Figura 31: Ganho médio por hora em 2017 (€) a tempo completo, por escalão etário e por sexo**



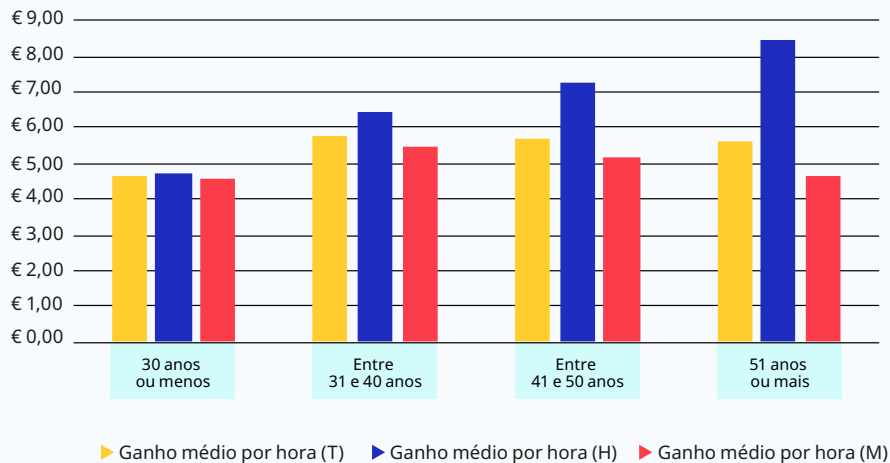
Fonte: Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

proporção de mulheres é sempre superior a 60%, ultrapassando mesmo os 70% nas idades superiores a 40 anos.

No regime de trabalho a tempo completo, os ganhos crescem em geral com o escalão etário. Contudo, verifica-se que em 2017 os ganhos das mulheres no escalão 51 ou mais anos, precisamente onde estas têm crescido em termos relativos, são inferiores aos ganhos das mulheres

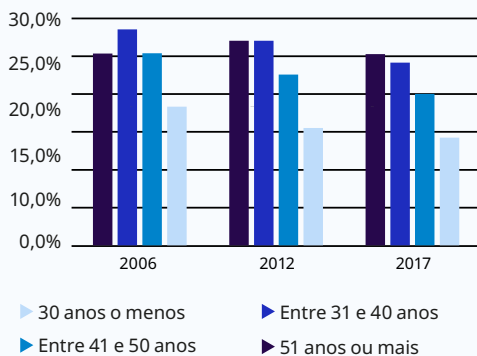
no escalão dos 41 aos 50 anos. Com efeito, no período 2006-2017 o ganho médio por hora global no último escalão aumentou menos do que no escalão 41-50 anos, porventura como resultado da crescente qualificação das gerações mais novas, convergindo para valores próximos em 2017 como demonstra a figura 31. Esta evolução assimétrica foi especialmente acentuada no caso das mulheres.

▶ **Figura 32: Ganho médio por hora em 2017 (€) a tempo parcial, por escalão etário e por sexo**



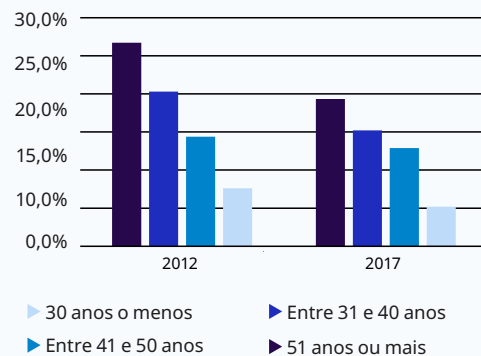
Fonte: Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

▶ **Figura 33: GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo completo, por escalão etário**



Fonte: Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

▶ **Figura 34: GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo parcial, por escalão etário**



Em contraste, no regime de trabalho a tempo parcial, em termos globais, os maiores ganhos registam-se nos escalões etários intermédios, nomeadamente no escalão entre 31 e 40 anos, fortemente influenciado pelos ganhos das mulheres que apresentam esse comportamento (Fig. 32). Contudo, a realidade dos homens é distinta e no caso destes trabalhadores os ganhos médios horários crescem com a idade, o que

sugere uma remuneração mais adequada que parece compensar a experiência diferentemente do que se verifica para as mulheres, em particular no escalão 51 ou mais anos.

Quanto à diferenciação salarial entre homens e mulheres (Fig. 33 e 34), os resultados obtidos mostram que, em ambos os regimes de tempo de trabalho, o GPG ponderado é maior do que o GPG

nos escalões etários considerados, não registando diferenças significativas para os dois tipos de ganhos. É nos escalões etários mais baixos que se registam menores diferenciações salariais entre homens e mulheres. É no regime de trabalho a tempo parcial que se verificam as maiores discrepâncias salariais entre escalões etários, variando o GPG ponderado entre 5-19% em 2017. Finalmente, no que concerne a trajetória, verifica-se mais uma vez uma aproximação crescente entre os salários das mulheres e dos homens ao longo do tempo, com exceção do escalão 51 ou mais anos dos que trabalham a tempo completo, que se mantém relativamente estável ao longo do período em análise, em resultado da já referida evolução desfavorável do ganho médio horário das mulheres que estão neste escalão etário.

### 1.2.4 Tipo de contrato de trabalho

A análise das tipologias de contrato é relevante porque a diferentes formas contratuais correspondem diferentes níveis de estabilidade, proteção social, risco de desemprego, entre outras diferenças que se prendem com a qualidade do emprego. Para além disso, trabalho temporário resulta geralmente em penalizações salariais relativamente aos trabalhadores "tradicionais",

i.e., com contratos sem termo, comparáveis (OIT, 2016:16).

De acordo com os dados dos Quadros de Pessoal, no que se refere a TCO a tempo completo em termos globais, uma proporção de 69,3% tinha um contrato de trabalho sem termo em 2017. Quando se observa a repartição dos contratos de trabalho por homens e mulheres, verifica-se que 70,4% das mulheres e 68,3% dos homens têm um contrato de trabalho sem termo.

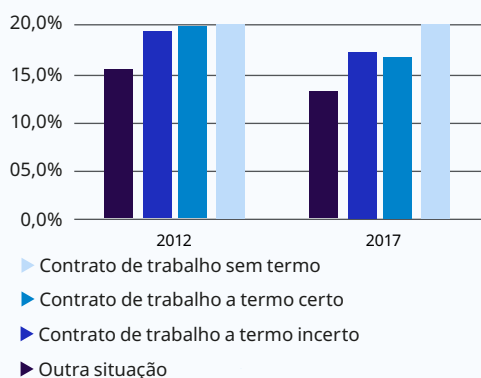
A segunda modalidade contratual mais frequente é o contrato de trabalho com termo certo que representa cerca de 24,4% em termos globais.

No âmbito do trabalho a tempo parcial, a tipologia mais frequente é a contratação sem termo mas esta representava apenas 50,3% do total em 2017, enquanto que a contratação com termo certo representava 39,2%, apresentando maior relevância neste regime de trabalho face ao trabalho a tempo completo. Neste ano as mulheres apresentavam uma maior proporção de contratos sem termo (52,8%) face aos homens (44%).

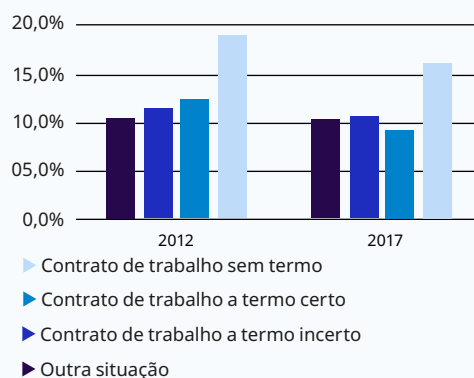
Os dados relativos aos tipos de contrato de trabalho constam dos quadros incluídos no e-Anexo A 1.2.3 e e-Anexo B 1.2.3

É no contexto dos contratos de trabalho sem termo que se registam os maiores ganhos médios mensais em ambos os regimes de

► **Figura 35: GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo completo, por tipo de contrato**



► **Figura 36: GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo parcial, por tipo de contrato**



Fonte: Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

tempo de trabalho. No que diz respeito à diferenciação salarial entre homens e mulheres, de assinalar que o GPG ponderado é superior ao GPG no regime de tempo completo, enquanto que no regime a tempo parcial se verifica o inverso em que o GPG ponderado é inferior ao GPG. Assim, para 2017, no regime de trabalho a tempo completo o GPG era de 20,05% e o GPG ponderado era de 23,55%. A tempo parcial o GPG era de 28,82% e o GPG ponderado era de 15,44%. A figura 35 permite verificar que entre 2012 e 2017 se registaram maiores variações em todos os tipos de contrato no que diz respeito ao GPG ponderado, no sentido da sua redução, à exceção do contrato de trabalho sem termo que se manteve no mesmo nível. No caso do trabalho a tempo parcial o GPG ponderado de assinalar a redução do diferencial salarial em todos os contratos, com especial expressão no contrato de trabalho sem termo e termo certo, aqueles que abrangem o maior número de TCO.

### 1.2.5 Dimensão da empresa/ estabelecimento

A dimensão do estabelecimento tem sido um dos fatores considerados na análise das causas da diferença salarial entre homens e mulheres (OIT, 2011), uma vez que vários estudos que analisam as causas da discriminação salarial apontam a dimensão da empresa e o setor de atividade como fatores importantes para a explicar as diferenças salariais (Chicha, 2011).

A análise elaborada neste subcapítulo analisa a distribuição de homens e mulheres por dimensão do estabelecimento (e-Anexo A 1.2.4 e e-Anexo B 1.2.4) de acordo com cinco categorias, (5 ou menos TCO; entre 6 e 10 TCO; entre 11 e 50 TCO; entre 51 e 250 TCO e mais de 250 TCO).

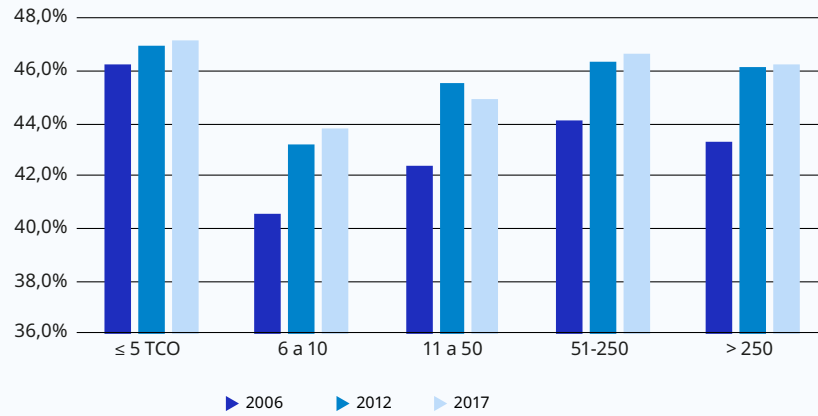
A primeira nota a destacar, no regime de trabalho a tempo completo, entre 2006 e 2017, em todos os estabelecimentos, independentemente do número de TCO, a proporção de mulheres, embora seja sempre inferior à dos homens, aumenta

e é nos estabelecimentos com 5 ou menos TCO que é maior (47,2%), embora com um crescimento mais reduzido no período, logo seguida dos estabelecimentos com mais de 50 TCO. Neste gráfico torna-se claro uma distribuição mais equitativa, ao longo do tempo, de homens e mulheres por dimensão do estabelecimento, em particular a partir de 2012.

Quando se observam as proporções no regime a tempo parcial (Fig.38), inverte-se a tendência. Ainda que apenas possamos analisar dois períodos, 2012 e 2017, regista-se sempre, independentemente da dimensão do estabelecimento, um decréscimo, ainda que ligeiro, da proporção de mulheres ao longo do tempo. A maior proporção regista-se nos estabelecimentos com mais de 250 TCO, nos quais

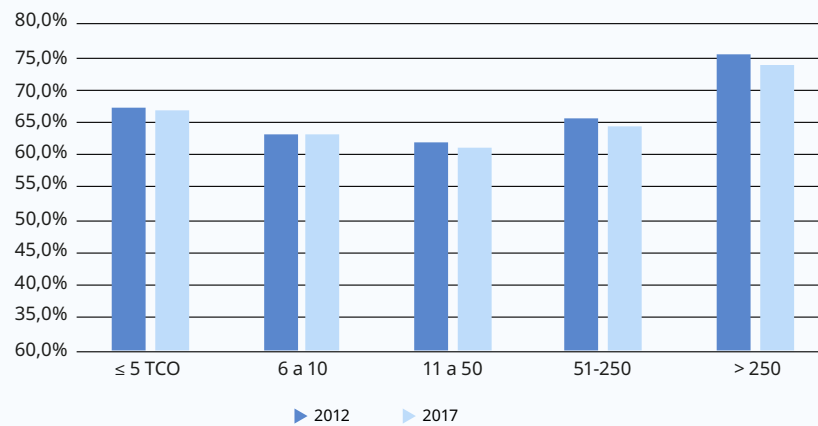


► **Figura 37: Percentagem de mulheres por dimensão do estabelecimento - tempo completo**



Fonte: Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

► **Figura 38: Percentagem de mulheres por dimensão do estabelecimento - tempo parcial**



Fonte: Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

as mulheres representavam cerca de 73,6% dos TCO a tempo parcial, em 2017, seguido dos estabelecimentos com 5 ou menos TCO onde a proporção de mulheres foi de 66,8%.

Analisemos agora o GPG no ganho<sup>16</sup> médio mensal e por hora pela dimensão do estabelecimento.

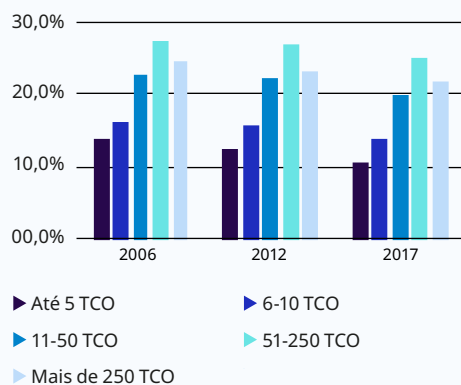
Quanto ao GPG, quer a tempo completo quer a tempo parcial, mensal ou por hora a tendência

é igual, isto é, a diferença em desfavor das mulheres aumenta com a dimensão do estabelecimento, mas atinge valores máximos não nos estabelecimentos com mais de 250 TCO, mas sim nos estabelecimentos com um número de TCO entre 51 e 250, talvez pelo facto desta categoria ter maior amplitude e, por consequência, maior variabilidade. Outra tendência que se observa, a tempo completo, e entre 2006 e 2017 é uma

16 De referir que o ganho contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário.

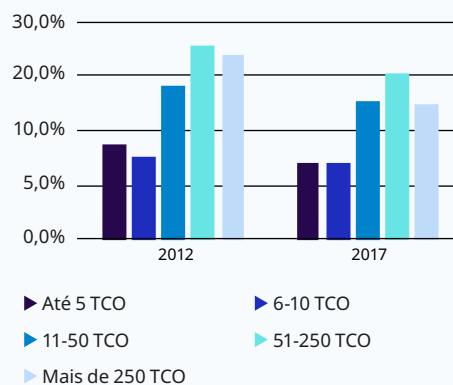


▶ **Figura 39: GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo completo, por dimensão do estabelecimento**



Fonte: Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

▶ **Figura 40: GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo parcial, por dimensão do estabelecimento**



ligeira redução do diferencial salarial, mais acentuada nos estabelecimentos de maior dimensão.

Se observarmos o GPG simples e o ponderado verifica-se que a tempo completo, o GPG ponderado é praticamente sempre superior ao GPG simples. De assinalar que a diferença é maior nos estabelecimentos de menor dimensão. Por exemplo em 2017 (ganho médio por hora), em estabelecimentos de 5 ou menos TCO o GPG simples era de 7,3% e o ponderado era de 10,69% e em estabelecimentos com mais de 250 TCO o GPG simples era de 19,10% e o ponderado de 21,71%.

O GPG no ganho médio por hora, no indicador simples e ponderado apresenta diferenciais inferiores aos calculados para o ganho médio mensal.

## 1.2.6 Por tipo de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT)<sup>17</sup>

A análise que se propõe nesta seção é, por um lado, a distribuição de homens e mulheres por

IRCT e o GPG no ganho médio mensal e por hora por IRCT.

De acordo com os dados do e-Anexo A 1.2.5 e do e-Anexo B 1.2.5, verifica-se um destaque claro de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais, o ACT e o CCT, em termos de cobertura de mulheres trabalhadoras.

A análise por IRCT, segue as categorias apresentadas nos quadros do e-Anexo A 1.2.5 e e-Anexo B 1.2.5. Uma primeira nota do total de TCO abrangidos, tanto no caso do tempo completo como no do tempo parcial, o contrato coletivo de trabalho (CCT) é o IRCT mais frequente (81,2% de TCO a tempo completo cobertos por IRCT e 89,3% no caso do trabalho a tempo parcial). Em 2017 eram estes últimos que representavam maiores diferenciais salariais entre homens e mulheres no regime de trabalho a tempo parcial.

De destacar que, no caso do trabalho a tempo completo cerca de 13,4% não estavam abrangidos por um IRCT, sendo que no tempo parcial a proporção é de 10,2%. Esta proporção cresceu ao longo do período em análise (era de 7,3% em 2006 para TCO a tempo completo), devido ao impacto

<sup>17</sup> Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) podem ser negociais ou não negociais (artigo 2.º do Código do Trabalho). Os IRCT negociais são o CCT, o AA, o ACT, o AE e DA voluntária. Os IRCT não negociais são a PE, a PCT e DA obrigatória ou necessária.

da crise e das medidas de austeridade na contratação coletiva.<sup>18</sup>

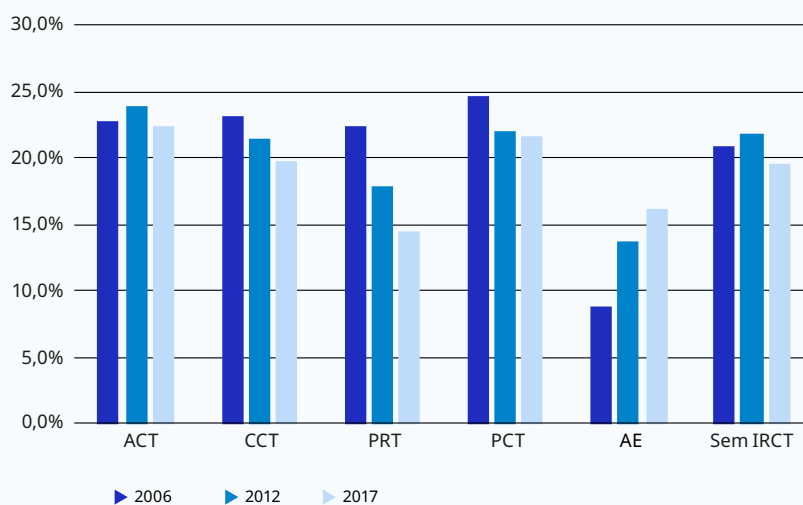
No que se refere aos ganhos, no caso dos homens, os ganhos médios por hora atingem valores máximos no caso dos trabalhadores cobertos por um "acordo coletivo de trabalho" (ACT).

Os ganhos das mulheres são superiores quando o instrumento é um "acordo de empresa" (AE), em ambos os regimes de tempo de trabalho, embora este instrumento cubra pouco mais do que 3% das mulheres abrangidas por IRCT a tempo completo (0,7% a tempo parcial). Estes dados poderão ser parcialmente explicados pelo facto de um grande número de AE ser celebrado em empresas com participação pública (incluindo empresas públicas).

aqueles abrangidos por ACT, CCT ou PCT/RCM. Em termos de evolução temporal a tendência foi de uma redução do GPG ponderado na generalidade dos IRCT com exceção do AE que registou um agravamento deste indicador em desfavor das mulheres, deixando de apresentar valores para o GPG ponderado significativamente inferiores aos dos restantes IRCT.

Considerando o trabalho a tempo completo (Fig.41) verifica-se maior heterogeneidade quer entre instrumentos quer quanto à evolução temporal do GPG ponderado. Os AE, não obstante, a sua baixa representatividade, destacam-se pelos baixos valores de GPG ponderado, que chegou mesmo a ser negativo em 2012, no caso do tempo parcial, ou seja, chegou a apresentar neste ano

► **Figura 41: GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo completo, por IRCT**

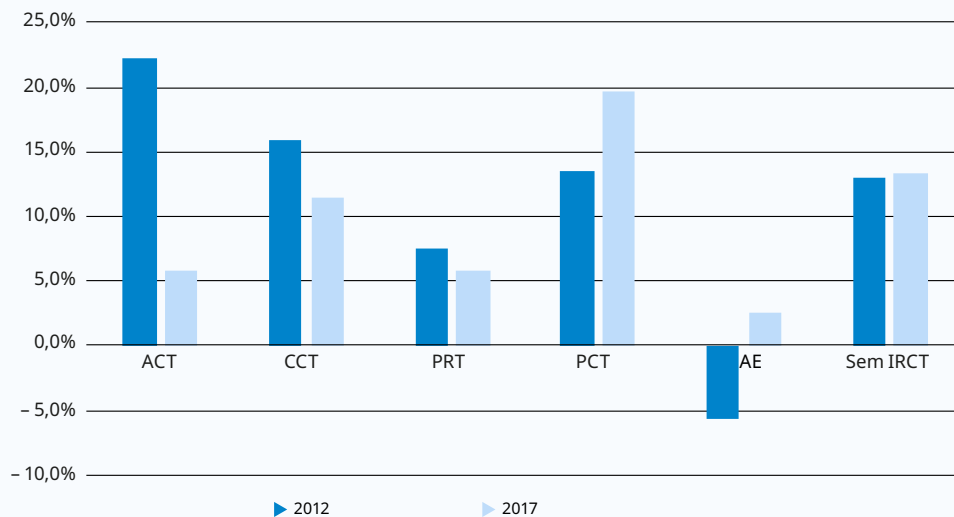


Fonte: Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

No que diz respeito à diferenciação salarial entre homens e mulheres, no trabalho a tempo completo (Fig. 41) verifica-se que a cobertura por um IRCT parece não influir necessariamente nos diferenciais salariais entre homens e mulheres. Em 2017, os trabalhadores não cobertos por um IRCT apresentaram menor GPG ponderado do que

um diferencial salarial que importaria perceber. Aos ACT e aos CCT correspondiam os valores mais elevados de GPG ponderado em 2012. Contudo, no período em análise o GPG ponderado reduziu-se substancialmente entre os trabalhadores cobertos por ACT e CCT tendo crescido no caso das PCT/RCM – portarias de condições de

18 Um exemplo das medidas aplicadas foi a não extensão por via administrativa dos instrumentos de regulamentação coletiva, no contexto do Programa de Assistência Económica e Financeira, a qual teve um impacto acentuado ao nível do volume de portarias de extensão emitidas, o que se traduziu numa diminuição acentuada da taxa de cobertura potencial dos IRCT publicados anualmente, contribuindo igualmente para a moderação salarial neste período (Dray, G. *et al.*, 2016).

▶ **Figura 42: GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo parcial, por IRCT**

Fonte: Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

trabalho, instrumentos não negociais. Em 2017 nestes últimos registavam-se maiores diferenciais salariais entre homens e mulheres no regime de tempo parcial. Também uma nota para assinalar que em 2017 o GPG ponderado no ganho médio por hora, a tempo completo, apresenta uma redução sustentada em praticamente todos os IRCT com exceção do AE.

### 1.2.7 Grau de feminização dos estabelecimentos

No que diz respeito à diferenciação salarial entre homens e mulheres em função do grau de feminização dos estabelecimentos, a análise é elaborada à luz de quatro categorias: estabelecimentos em que a proporção de mulheres é superior a 75%; estabelecimentos com proporção entre 50 e 75%; estabelecimentos com proporção entre 33% e 50% e estabelecimentos com um nível de feminização inferior a 33%, incluídas nos quadros do e-Anexo A 1.2.6 e e-Anexo B 1.2.6. A análise desta seção debruçar-se-á sobre as diferenças entre

ganhos médios consoante o nível de feminização dos estabelecimentos procurando compreender de que forma é que diferentes níveis de feminização estão associados a níveis salariais médios distintos para o conjunto de TCO desses estabelecimentos<sup>19</sup>.

Quando se observa o grau de feminização nas quatro categorias e para 2017, verifica-se que 40% das mulheres trabalham em estabelecimentos em que o grau de feminização é superior a 75%, 30,5% trabalha em estabelecimentos com um grau de feminização entre 50 e 75 %, ora isto quer dizer que 70% das mulheres trabalham em estabelecimentos feminizados ou com elevado grau de feminização.

Constata-se que nos estabelecimentos com maior grau de feminização os ganhos médios são, nos dois regimes de tempo de trabalho, globalmente menores do que nos estabelecimentos com menor grau de feminização (Fig. 43 e 44). Isto significa que os homens tendem a trabalhar em estabelecimentos onde os salários

<sup>19</sup> Nesta seção não se analisará o GPG ponderado uma vez que o agrupamento dos estabelecimentos por nível de feminização tem potencial de enviesar a interpretação destes dados em particular nos escalões onde existe uma forte ou fraca predominância de homens e mulheres, onde é provável que homens e mulheres se agrupem em torno de categorias profissionais muito diferentes. Neste sentido segue-se a abordagem contida no Relatório Global sobre os Salários da OIT (2019) que analisa, para um conjunto de 23 países, o ganho médio por hora por nível de feminização (2019:75).

são mais elevados. Estas diferenças poderão em parte dever-se a assimetrias ao nível da produtividade do trabalho ou do valor acrescentado por trabalhador entre estabelecimentos e setores de atividade onde homens e mulheres são mais predominantes, ou ainda no valor atribuído ao trabalho em estabelecimentos mais ou menos feminizados, tal como sugere o relatório da OIT

(2019:77), mas seriam necessários dados complementares para compreender melhor a influência destas variáveis (V. Caixa 2). Por outro lado, a distribuição de homens e mulheres por profissões e setores de atividade não será alheia às persistentes diferenças entre percursos escolares e opções de especialização de raparigas e rapazes os quais têm depois impacto nas suas carreiras

► **Figura 43: Ganho médio por hora por taxa de feminização do estabelecimento - tempo completo**



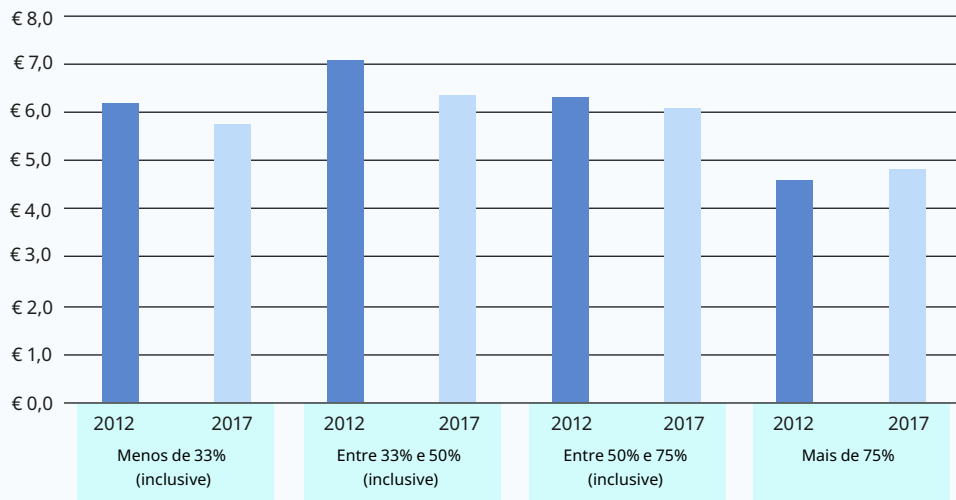
Fonte: Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

profissionais e setores económicos onde irão mais tarde integrar-se (V. Ponto 1.1.1).

As figuras 43 e 44 também permitem constatar que os maiores ganhos médios por hora registam-se nos estabelecimentos com taxas de feminização mais próximas de 50%, ou seja, onde há maior equilíbrio na distribuição de homens e mulheres. Não obstante, tanto no caso do trabalho a tempo completo como o trabalho a tempo parcial, os ganhos mais elevados registam-se em estabelecimentos com taxas de feminização entre 33 e 50%, isto é, onde as mulheres são minoritárias, embora representem mais de um terço da força de trabalho.

Tanto no trabalho a tempo completo como no trabalho a tempo parcial os ganhos horários médios são inferiores no escalão correspondente a níveis de feminização superiores a 75%, embora tenham crescido no período em análise para ambos os regimes neste patamar de feminização. No regime de trabalho a tempo parcial (Fig. 44) esta evolução de melhoria dos ganhos não se verificou nos restantes escalões de feminização, que registaram alguma diminuição, o que levou a alguma convergência de ganhos por níveis de feminização.

► **Figura 44: Ganho médio por hora por taxa de feminização do estabelecimento – tempo parcial**



Fonte: Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

## 1.2.8 Setor de atividade económica

Os resultados em função do setor económico estão desagregados de acordo com as categorias dos quadros incluídos no e-Anexo A 1.2.7 e e-Anexo B 1.2.7.

No âmbito do trabalho a tempo completo a proporção de mulheres no total de TCO, segundo o setor económico, é mais elevada nos casos de "Atividades de saúde humana e apoio social" e "Educação", com uma proporção acima de 86% e à volta dos 76%, respetivamente, seguido de "Outras atividades de serviços" nas quais as mulheres representam 71% dos TCO (Fig. 45). Estes valores registaram alterações muito escassas nos três momentos do tempo analisados (2010<sup>20</sup>, 2012 e 2017). Em contraste, os setores com maior proporção de homens são as "Indústrias extrativas" (90%), a "Construção" (89%) e o setor da "Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio" (83%). Este último, com baixa representatividade de mulheres, correspondia, em 2017, ao setor com maior ganho médio por hora, seguido do setor das "Atividades financeiras e de seguros"

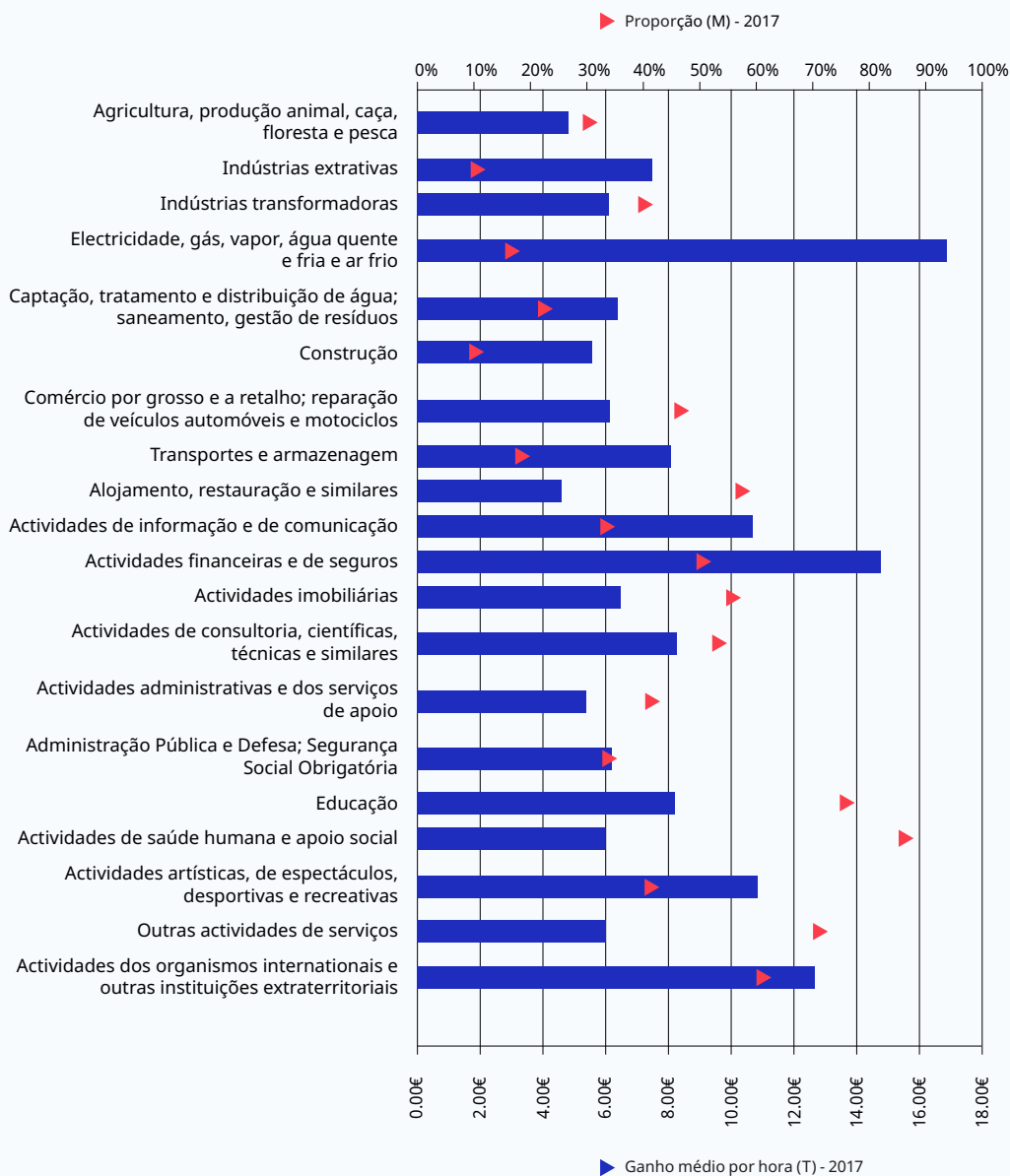
onde a distribuição entre homens e mulheres é bastante mais equitativa (proporção de mulheres na ordem dos 50,3%). No que diz respeito aos setores mais fracamente remunerados, os valores mais baixos registaram-se nas atividades de "Alojamento, restauração e similares", nas quais as mulheres representam mais de metade da força de trabalho (57%), seguido de "Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca" onde os homens estão em larga maioria (70%).

No regime de trabalho a tempo parcial, dada a forte participação das mulheres neste regime de trabalho as mulheres são predominantes em inúmeros setores, com destaque para as "Atividades administrativas e serviços de apoio", um dos setores com mais baixa remuneração, e, à semelhança do trabalho a tempo completo, "Atividades de saúde humana e apoio social" (Fig. 46). Os setores da "Construção" e de "Transportes e armazenagem" são aqueles com maior predominância masculina.

Neste regime de trabalho, o setor da "Educação" é aquele que apresenta maior ganho médio por hora, seguido do da "Eletricidade, gás,

<sup>20</sup> Em razão da atualização da CAE em 2007 e da CPP em 2010, nesta análise optou-se por utilizar o ano de 2010 como o ano inicial.

► **Figura 45: Ganho médio por hora (€) e proporção de mulheres por setor de atividade económica em 2017 - tempo completo**

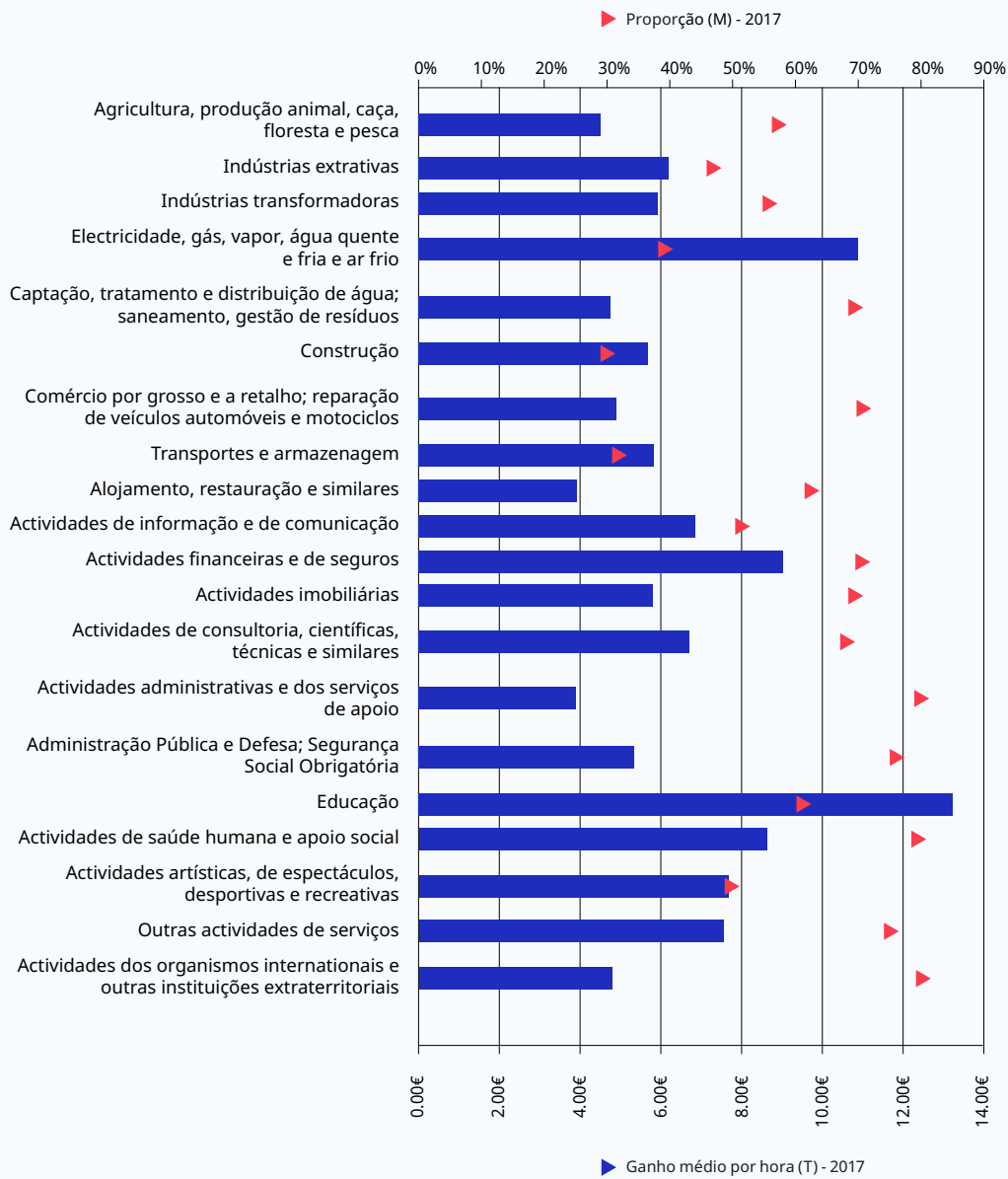


Fonte: Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

vapor, água quente e fria e ar frio” onde os homens estão em maior número. De notar esta situação que contrasta com o regime de trabalho a tempo completo no caso do setor da "Educação", onde há maior predominância de mulheres (61%), aqui verifica-se o inverso, há mais homens e é o setor que melhor paga. Este

resultado pode de algum modo estar enviesado por um número mais reduzido de homens estar a ocupar nos escalões remuneratórios mais bem remunerados.

Em termos do diferencial salarial entre homens e mulheres (Fig. 47), para TCO a tempo completo o GPG ponderado no ganho médio por hora é

▶ **Figura 46: Ganho médio por hora (€) e proporção de mulheres por setor de atividade económica em 2017 - tempo parcial**

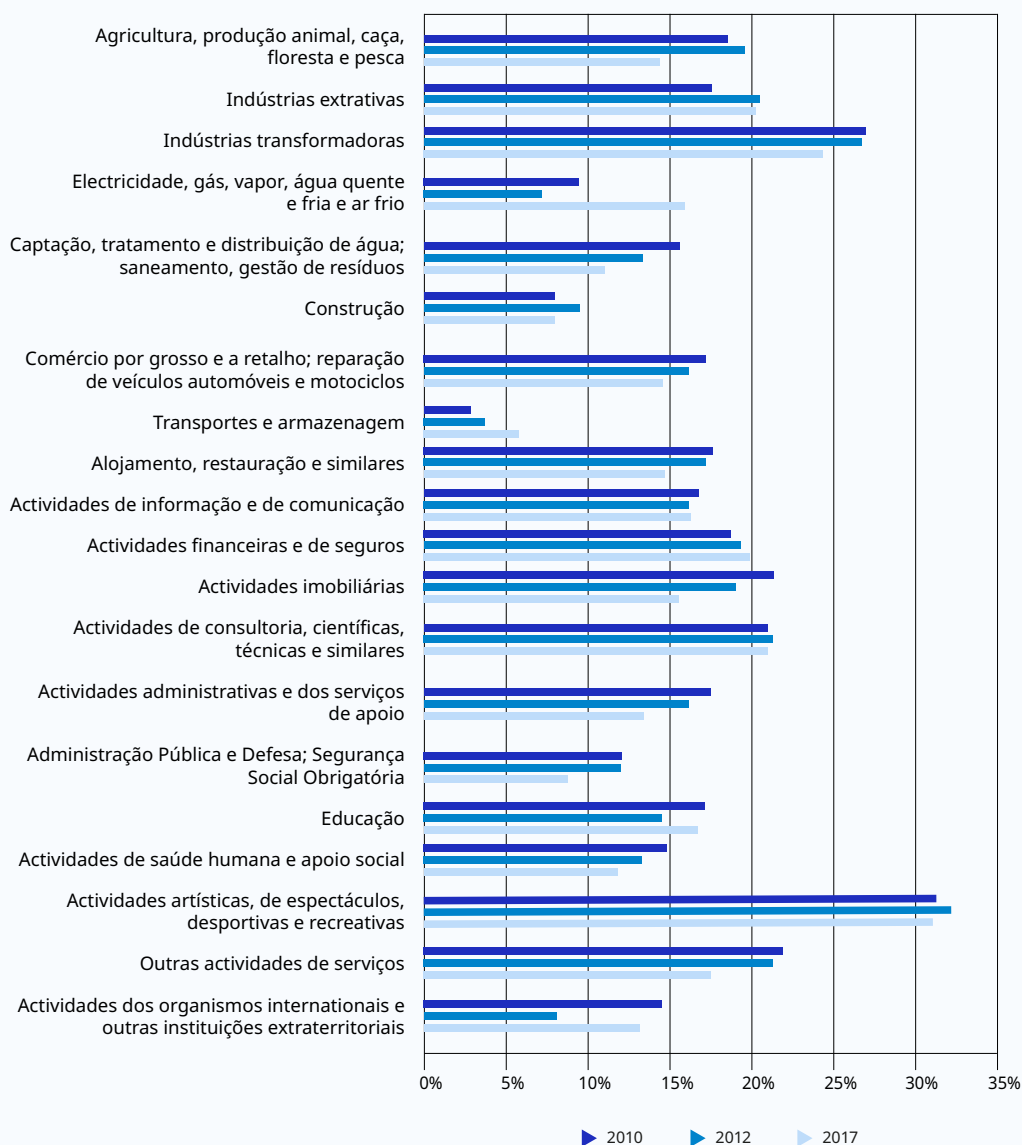
Fonte: Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

mais significativo ao nível das "Actividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas" – setor onde a proporção de mulheres ronda os 30%, seguido das "Indústrias transformadoras", onde esta proporção é de 40%. No setor mais bem remunerado ("Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio") o GPG ponderado era baixo, em termos relativos, em 2010, mas cresceu substancialmente entre 2012-2017. Outro dos setores mais bem remunerados, o das "Actividades financeiras e seguros" regista um GPG ponderado

acima da média, com tendência de crescimento no período em análise. De notar, igualmente, que os setores com mais baixa remuneração ("Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca" e "Alojamento, restauração e similares") registam também valores de GPG ponderado significativos, próximos de 15%.

No âmbito do trabalho a tempo parcial (Fig.48), é de salientar a existência de valores sistematicamente negativos para o GPG ponderado no

► **Figura 47: GPG ponderado por setor de atividade económica em 2010, 2012 e 2017 - tempo completo**



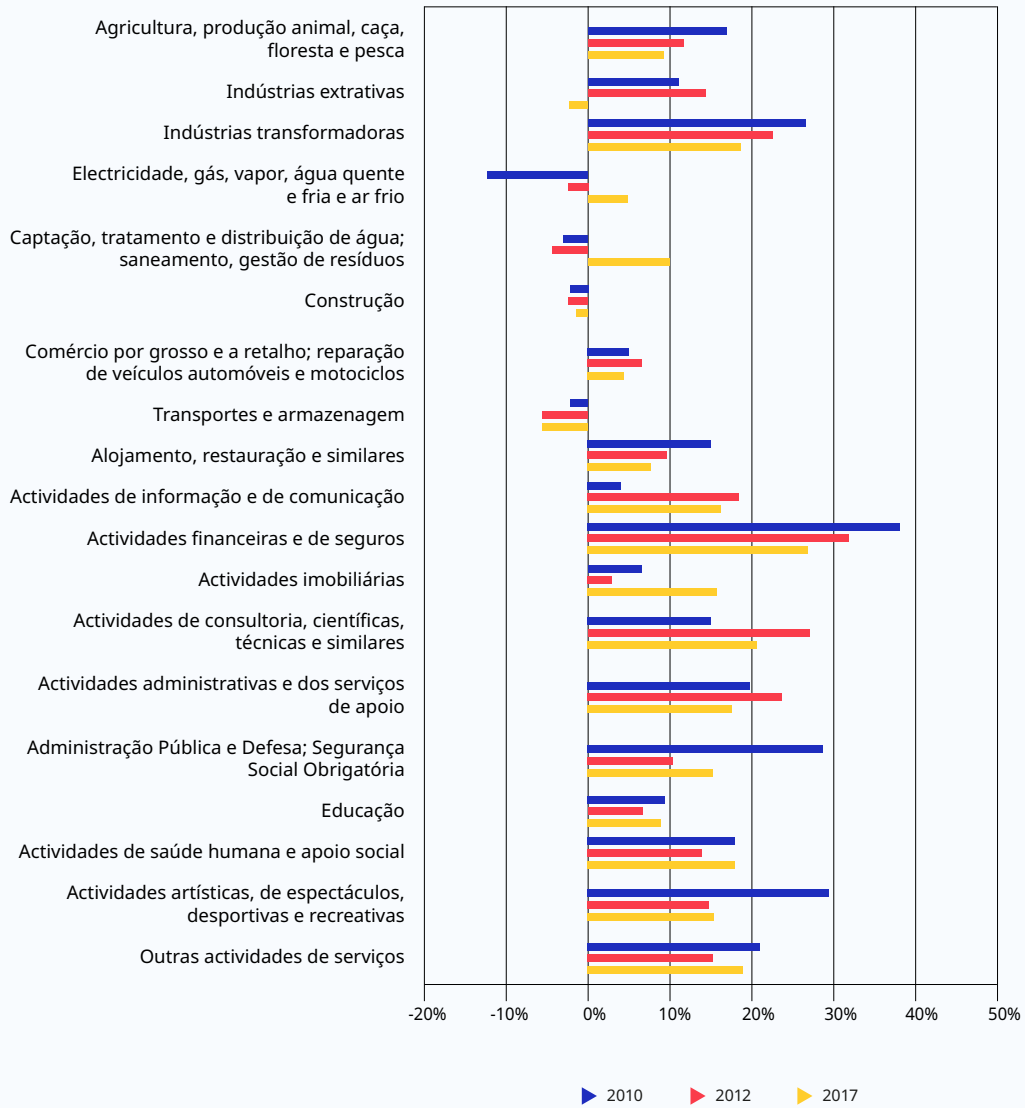
Fonte: Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

ganho médio por hora, nomeadamente nos setores da "Construção" e "Transportes e armazenagem", sem alterações significativas nos três momentos do tempo analisados (2010, 2012 e 2017). Estes são, também, os setores com menor predominância de mulheres, o que sugere que as mulheres que trabalham nestes setores assumem funções, em média, com níveis mais elevados de qualificação contribuindo deste modo para reduzir o diferencial salarial. No contexto deste regime de trabalho o diferencial salarial mais significativo verifica-se no setor das "Actividades

financeiras e de seguros", com alguma tendência decrescente ao longo do período analisado, seguido de "Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares" que registou o segundo maior GPG ponderado em 2017, com agravamento face a 2010. Os setores com maiores ganhos médios por hora apresentam valores relativamente baixos para o GPG ponderado, como é o caso da "Educação" e "Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio", este último, onde as mulheres representam uma proporção baixa, com GPG ponderado negativo em 2010 e 2012.



► **Figura 48: GPG ponderado por setor de atividade económica em 2010, 2012 e 2017 – tempo parcial**



Fonte: Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

## 1.2.9 Setor privado lucrativo vs privado não lucrativo

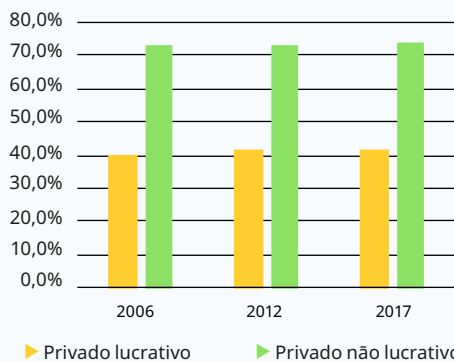
Para este ponto as entidades empregadoras foram classificadas em duas categorias: setor privado lucrativo e outro (privado não lucrativo)<sup>21</sup>. Os resultados da análise empírica constam dos e-Anexo A 1.2.8 e e-Anexo B 1.2.8.

O setor privado lucrativo é de longe o setor com mais TCO cerca de 86,4% em 2017 no regime de

em 2017. No regime de trabalho a tempo parcial não se registam diferenças significativas, de qualquer modo teremos sempre que ter presente que apenas são comparados dois períodos de 2012 a 2017.

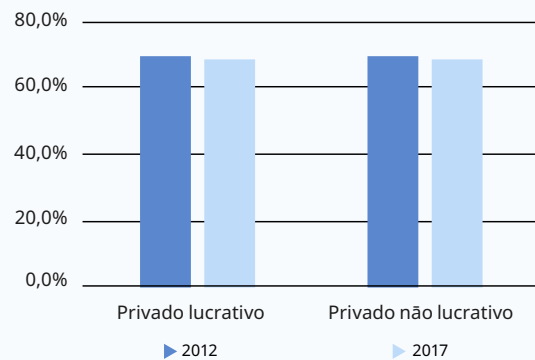
No que diz respeito à diferenciação salarial entre homens e mulheres o GPG ponderado é bastante mais elevado no regime a tempo completo quer no setor privado lucrativo quer não lucrativo. Uma nota de destaque para a diferença significa-

► **Figura 49: Percentagem de mulheres - tempo completo, por setor**



Fonte: Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

► **Figura 50: Percentagem de mulheres - tempo parcial, por setor**



trabalho a tempo completo, seguido do setor privado não lucrativo (10,8%).<sup>22</sup>

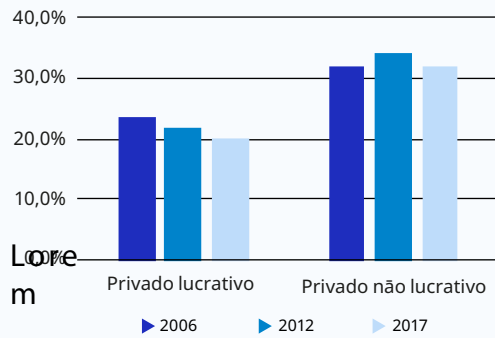
A análise da proporção de mulheres no total de TCO, segundo o setor, mostra que este é relativamente diferenciado no regime de trabalho a tempo completo, mas não no de tempo parcial (Fig. 49 e 50). Assim, para as trabalhadoras a tempo completo regista-se uma proporção bem menor no setor privado lucrativo do que no setor não lucrativo que abrange áreas de atividade mais feminizadas, com uma proporção de mulheres a rondar os 74% e 40%, respetivamente,

para o tempo completo, o setor privado não lucrativo apresenta sempre um GPG ponderado maior e sempre a partir de 30%, nos três anos analisados.

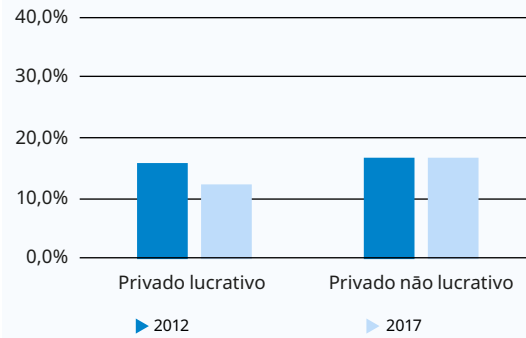
Mais uma vez como se referiu atrás no tempo parcial estamos a analisar dois anos 2012 e 2017 (Fig. 52), ainda assim de destacar que entre 2012 e 2017 se regista uma redução do GPG ponderado no setor privado lucrativo que era em 2012 de 15,99% e passa para 12,12%. No setor privado não lucrativo a redução é inexpressiva.

21 Exclui-se desta análise o setor público por representar uma proporção tão residual do número de TCO que poderia enviesar os resultados. No entanto os valores estão identificados nos anexos A 1.2.8 e B 1.2.8.

22 Note-se, porém, que os Quadros de Pessoal não abrangem todos os trabalhadores do setor público uma vez que o "Relatório Único", no qual estes dados se baseiam, não é exigido aos serviços e órgãos que apenas tenham trabalhadores abrangidos pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas. Desta forma exclui-se desta análise os trabalhadores do setor público abrangidos pelos QP.

▶ **Figura 51: GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo completo, por setor**

Fonte: Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

▶ **Figura 52: GPG ponderado no ganho médio por hora - tempo parcial, por setor**

### ▶ 1.3 Decomposição da diferenciação salarial entre homens e mulheres

Os resultados mais detalhados da análise empírica prosseguida neste subcapítulo estão incluídos no e-Anexo A 1.3 e e-Anexo B 1.3. A análise dos valores apurados para o GPG (Fig. 53 e 54) mostra que os mesmos são globalmente inferiores nos ganhos por hora do que nos ganhos mensais, quando de trata de TCO a tempo completo. No regime de trabalho a tempo parcial só no primeiro quartil se regista esta relação, sendo bastante diferenciados os valores do GPG nos 2.º e 3.º quartis e em particular no 3.º quartil no qual o GPG do ganho por hora é significativamente superior ao GPG do ganho mensal, embora esta assimetria se tenha reduzido no período em análise.

No regime de tempo completo os valores apurados para o GPG vão crescendo à medida que se passa do 1.º quartil para os seguintes, indiciando maiores diferenciações salariais entre homens e mulheres para níveis de ganhos superiores, tanto nos ganhos mensais como por hora. Este padrão não se verifica no trabalho a tempo parcial.

A decomposição do GPG segue o procedimento apresentado na nota metodológica e na síntese da caixa 2<sup>23</sup>. Esta decomposição é distinta para os ganhos mensais e por hora.

Observemos primeiro os ganhos mensais. Da análise das fig. 55 e 56 ressalta a diferenciação

23 No trabalho de Boll and Lagemann (2018) também são apresentados resultados para Portugal relativos a esta decomposição a partir de uma técnica de decomposição distinta da empregue neste relatório.

**► Caixa 2: Decomposição da diferença salarial entre homens e mulheres**

A decomposição da diferença salarial entre homens e mulheres consiste em três passos.

Em primeiro lugar, é selecionado um conjunto de atributos ou características do mercado de trabalho - isto é, indicadores observados em dados de inquéritos nacionais - com base na sua relevância no processo de determinação de salários (podendo incluir variáveis tais como a idade, educação e a antiguidade; o tipo de contrato, a categoria profissional, a dimensão do estabelecimento/empresa, o setor público ou privado).

Em segundo lugar, são aplicadas técnicas econométricas, com base nos atributos ou características observadas, para gerar uma distribuição salarial contrafactual que represente os salários que as mulheres teriam auferido se tivessem recebido o mesmo retorno pelos seus atributos e características que os homens.

Uma vez que a distribuição contrafactual é econometricamente computada, obtêm-se três distribuições salariais: a distribuição salarial dos homens, a distribuição salarial das mulheres e a distribuição salarial contrafactual das mulheres.

As três distribuições podem ser comparadas em qualquer um dos seus quantis, por exemplo, na mediana. Admitamos que a mediana do salário horário dos homens é de 10 moedas e o das mulheres de 6 moedas: isto significa que, na mediana, a diferença salarial entre homens e mulheres é de 40 por cento. Vamos também assumir que, na mediana, o salário horário contrafactual é de 9 moedas: isto representa o salário mediano que as mulheres teriam auferido se, pelas suas qualidades e atributos reais «médios», fossem remuneradas da mesma forma que os homens são remunerados pelos seus atributos na mediana. Aqui o termo «médios» é importante porque denota uma aproximação aos mesmos atributos, implicando que quando se comparam vários indicadores, as mulheres (ou os homens) podem obter mais ou menos de um ou mais atributos (por exemplo, mais educação, mas menos anos de experiência).

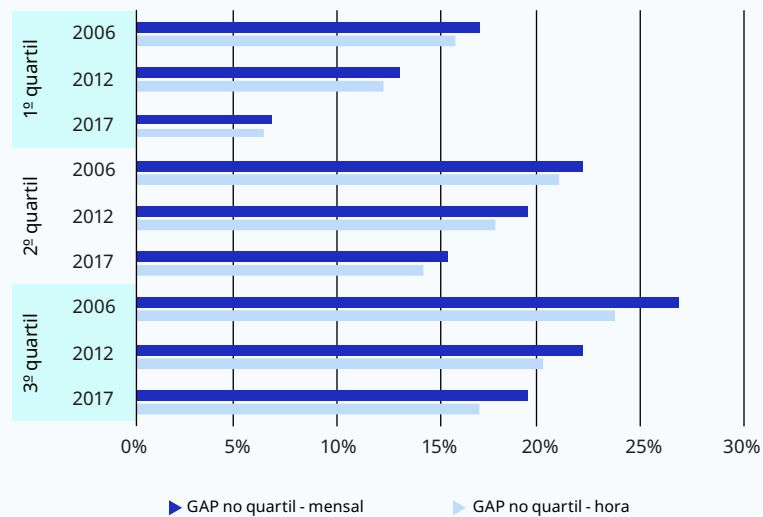
Voltando à comparação, a distância entre o que os homens recebem (10 moedas) e o que as mulheres teriam recebido, dadas as suas características no mercado de trabalho, se fossem homens (9 moedas) é explicada pela diferença entre atributos.

A parcela remanescente, ou seja, a diferença entre o que as mulheres teriam recebido dadas as suas características no mercado de trabalho, se fossem homens (9 moedas), e o que realmente recebem (6 moedas) não pode ser explicado por atributos ou características no mercado de trabalho. Por conseguinte, a diferença entre o que as mulheres deveriam receber pelas suas características (idade, educação e antiguidade) isto é 9 moedas e o que realmente recebem, 6 moedas é atribuível ao facto de que as mulheres estão a obter pelos seus atributos e características no mercado de trabalho retornos mais baixos, na mediana.

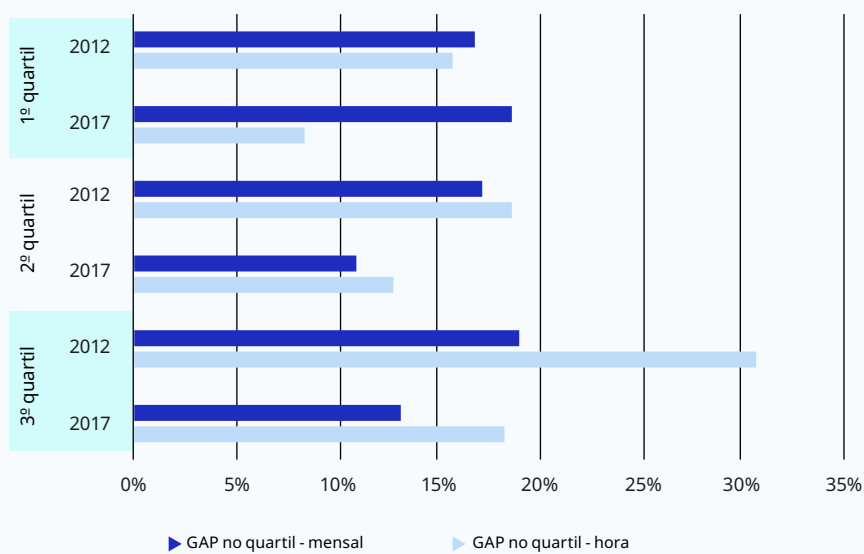
Esta diferença é chamada a parte não explicada ou estrutural da diferença salarial entre homens e mulheres, que no caso do exemplo em cima é de 3 moedas.

Em síntese, este exemplo hipotético ilustra uma situação em que a diferença salarial entre homens e mulheres na mediana pode ser decomposta em duas partes: a parte explicada (10 por cento) e a parte não explicada (30 por cento).

O terceiro e último passo na decomposição consiste em aplicar um tipo de análise de regressão, conhecida como regressão de quantis incondicionada, a cada quartil. Isto permite perceber em que medida cada um dos atributos contribui para cada uma das duas componentes da diferença, a explicada e a não explicada. Uma contribuição positiva de uma dada característica para a parte explicada implica que, em comparação com as mulheres, os homens possuem mais de uma determinada característica que é bem recompensada naquele quartil. Por exemplo, os homens, em média, podem ter um nível de educação mais elevado - ou um tipo de educação (curso) mais relevante - do que as mulheres naquele quartil. Uma contribuição negativa implica que as mulheres têm mais atributos ou características dessa natureza quando comparadas com os homens (e, por conseguinte, deveriam, em princípio, ser mais bem remuneradas do que os homens). Na decomposição que é feita no Relatório Global sobre os Salários, a parte não explicada é positiva quando os retornos que as mulheres deveriam obter das suas características e atributos são mais elevados do que os que na realidade obtêm. Ou, em alternativa, pode acontecer que a parte não explicada da diferença salarial entre homens e mulheres seja negativa. Isto refletiria uma situação na qual as mulheres recebem retornos mais elevados do que aqueles que receberiam com base nas suas características e atributos no mercado de trabalho.

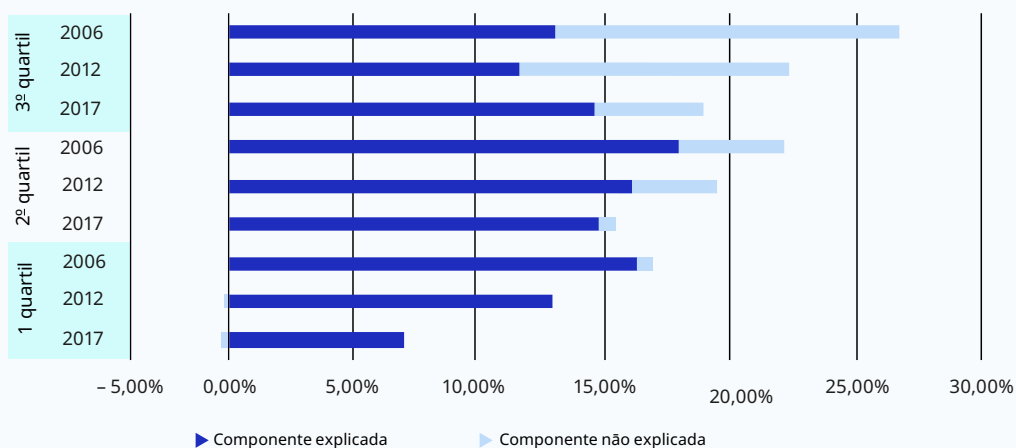
▶ **Figura 53: GPG no ganho médio mensal e por hora - tempo completo**

Fonte: Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

▶ **Figura 54: GPG no ganho médio mensal e por hora - tempo parcial**

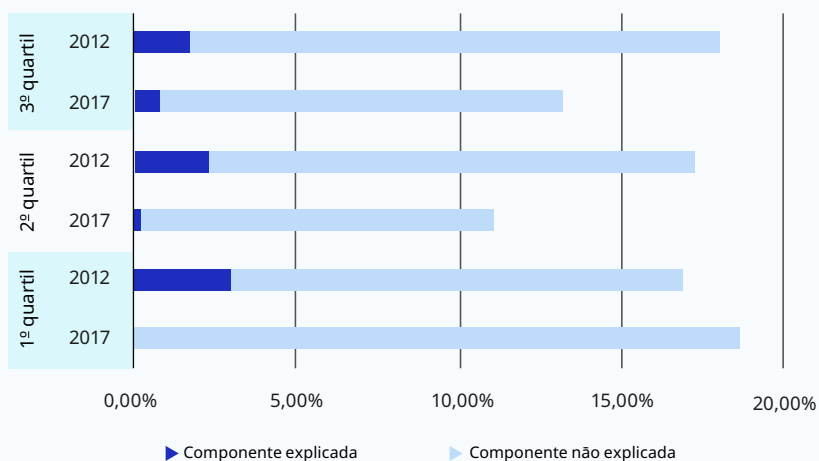
Fonte: Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

► **Figura 55: Decomposição do GPG no ganho médio mensal - tempo completo**



Fonte: Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

► **Figura 56: Decomposição do GPG no ganho médio mensal - tempo parcial**



Fonte: Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

significativa entre a decomposição do GPG no regime de trabalho a tempo completo relativamente ao regime de trabalho a tempo parcial: a dimensão da componente explicada é bastante maior em todos os quartis da distribuição de ganhos no regime de tempo completo relativamente aos do regime de tempo parcial.

Mais, a componente não explicada do GPG é mais notória nos níveis de ganhos superiores, no âmbito do trabalho a tempo completo, mas é globalmente muitíssimo mais significativa no trabalho a tempo parcial, no qual as mulheres estão mais fortemente representadas. Neste último regime, em 2017, a componente explicada

das diferenças entre ganhos médios mensais de homens e mulheres é quase nula nos dois primeiros quartis.

Todos os resultados apurados para os dois regimes de tempo de trabalho indicam uma diferenciação salarial em desfavor das mulheres, com tendência decrescente ao longo dos anos observados (com exceção do 1.º quartil relativamente ao trabalho a tempo parcial).

No que concerne os ganhos por hora, as fig. 57 e 58 ilustram os valores apurados para a decomposição do GPG (e- Anexo A 1.3/ e-Anexo B 1.3) .

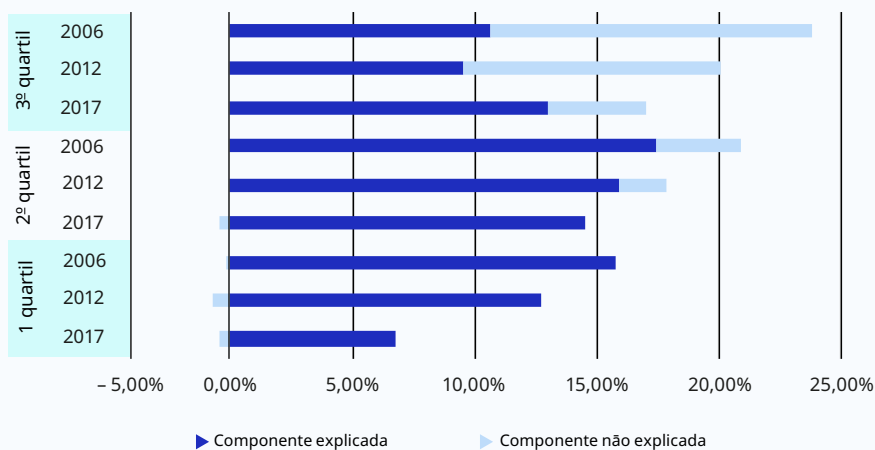
Tal como anteriormente, a componente não explicada do GPG no ganho médio por hora é mais significativa no regime de trabalho a tempo parcial do que no de tempo completo. Aliás, para este último regime existem pontualmente valores desta componente marginalmente negativos, nomeadamente no 1.º e 2.º quartis (2017). Ainda no regime de trabalho a tempo completo, sublinhe-se o facto da componente não explicada do GPG ser mais significativa no 3.º quartil da distribuição dos ganhos

por hora, uma vez que tanto no 1.º como no 2.º quartil essa parcela não ultrapassa os 3,55%.

Em termos de tendência regista-se globalmente uma redução da componente não explicada do GPG, sugerindo os efeitos dos progressos conseguidos no domínio da promoção da igualdade entre homens e mulheres num contexto de transformações no mercado de trabalho como uma maior participação das mulheres em resposta à crise económica e um nível crescente de qualificação das gerações mais novas de homens e mulheres que entram pela primeira vez no mercado de trabalho. Mas, também, pela crescente visibilidade deste tema como se pode observar nas iniciativas legislativas e de política elencadas no Anexo 1.

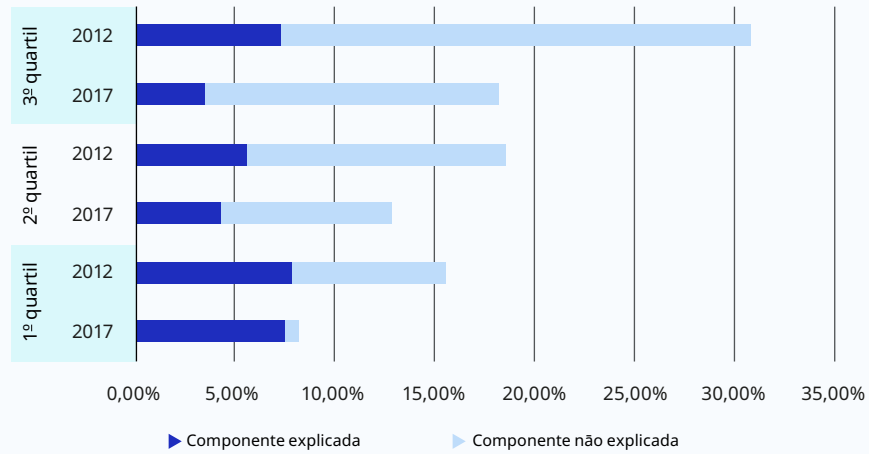
Em termos globais, os principais focos de preocupação relacionados com um maior peso da componente não explicada do GPG situam-se ao nível do trabalho a tempo parcial e nos escalões mais elevados de ganhos do trabalho a tempo completo.

► **Figura 57: Decomposição do GPG no ganho médio por hora - tempo completo**



Fonte: Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS

► **Figura 58:** Decomposição do GPG no ganho médio por hora - tempo parcial



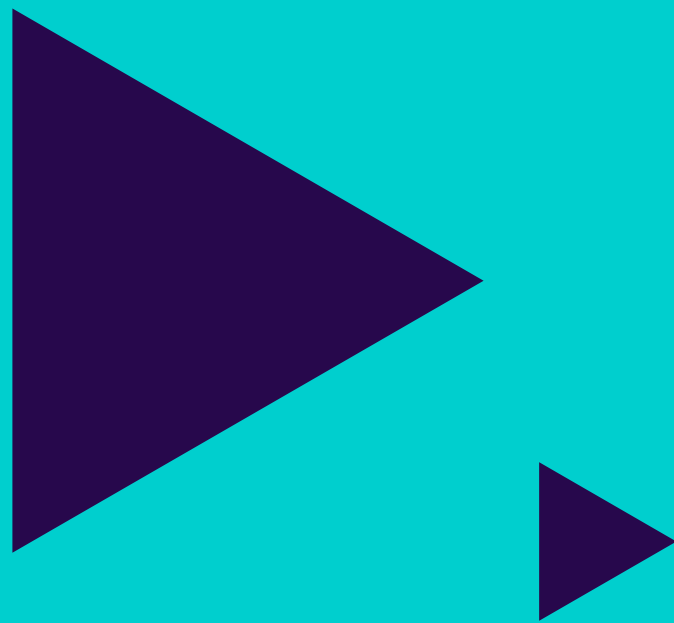
**Fonte:** Cálculos próprios com base nos Quadros de Pessoal, GEP-MTSS



# ▶ 2

## Contexto nacional: os últimos 20 anos

---





## ► 2.1 Evolução do quadro político, normativo e institucional

### 2.1.1 Evolução do princípio da igualdade remuneratória (principais instrumentos legislativos)

#### 2.1.1.1 De 1960-1980

Portugal é no contexto europeu um caso singular por ter criado, logo na década de 1970, um mecanismo tripartido, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (ver caixa 1) com a missão de "ir aperfeiçoando os conceitos de trabalho igual e de valor igual, de modo a evitar sobresaltos à economia, sem nunca perder de vista o objetivo final da real igualdade de facto entre homens e mulheres no que respeita à totalidade das condições materiais que rodeiam a prestação do trabalho" (Ferreira e Monteiro, 2013). O país parecia acompanhar os países do norte da Europa, com mais anos de experiência de práticas de promoção da igualdade, como a Islândia, a Dinamarca, a Noruega e a Suécia que, respetivamente em 1976, 1978, 1979 e 1980, "criaram estruturas institucionais, grupos de estudo, organismos consultivos e de provedoria com um enfoque na discriminação das mulheres no trabalho" (Ferreira e Monteiro, 2013).

Esta especificidade e o quadro político, normativo e institucional que se foi desenhando lançaram os alicerces de um quadro jurídico robusto que, influenciado pelas convenções da OIT e diretivas da União Europeia, colocam o país numa honrosa posição quanto ao acervo legislativo de promoção da igualdade no trabalho.

Portugal ratificou em 1967, a Convenção (N.º 100) sobre igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de igual valor<sup>1</sup>. Contudo, esta expressão

não ficaria inscrita na primeira Constituição do período democrático, a Constituição Portuguesa de 1976, apesar dos avanços que esta representou neste domínio. Com efeito ficavam estabelecidos o direito a salário igual para trabalho igual, previsto no seu artigo 53.º, alínea a), bem como a responsabilidade do Estado de assegurar igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e de garantir que o sexo não funcione como limitação no acesso a quaisquer cargos, trabalhos ou categorias profissionais (artigo 52.º, alínea c)).<sup>2</sup>

Assim, só em finais da década de 70 a referência a «trabalho igual ou de valor igual» foi introduzida no quadro jurídico português, quando a legislação concretizou, por via do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro - conhecida como a «Lei da Igualdade» - a proibição de discriminação e a promoção da igualdade no domínio do trabalho, do emprego e da formação profissional.

#### 2.1.1.1 De 1980-2000

Quase uma década depois, o Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de novembro, concorreria para a mesma tentativa de operacionalização do princípio de igualdade remuneratória, disciplinando o regime de igualdade de tratamento no trabalho entre homens e mulheres no âmbito da Administração Pública.<sup>3</sup> Neste esforço de densificação, é a Lei n.º 105/97, de 13 de setembro, que define discriminação indireta e que explicitamente refere que a "desproporção considerável entre a taxa de trabalhadores de um dos sexos ao serviço do empregador e a taxa de trabalhadores do mesmo sexo existente no respetivo ramo de atividade" pode indiciar prática discriminatória e vem atribuir ao empregador "o ónus de provar a inexistência de qualquer prática, critério

1 O sublinhado é nosso.

2 <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/369814/details/maximized>

3 <https://dre.pt/pesquisa/-/search/357728/details/maximized?q=IGUALDADE+ENTRE+MULHERES+E+HOMENS> [Acesso em 26 de junho de 2019].



© Copyright EU-ILO Individual and collective dispute resolution systems - A comparative review  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_760828.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_760828.pdf)

ou medida discriminatória em função do sexo” (artigo 5.º).

No capítulo das políticas, que desenvolveremos em mais detalhe no ponto seguinte, o primeiro instrumento “que tentou integrar a perspetiva de género em todas as políticas económicas, sociais e culturais” (CESIS, 1999) foi o «Plano Global para a Igualdade de Oportunidades», aprovado em 1997 através da RCM n.º 49/1997 (ver Ponto 2.1.2). Nesta data Portugal já tinha ratificado todas as convenções da OIT de promoção da igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho adotadas até à data<sup>4</sup>, bem como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e contava com quase dez anos de integração europeia.

Em 1999 a igualdade adquire estatuto ministerial<sup>5</sup>, parecendo consagrar a visibilidade e a institucionalização da importância da igualdade em

termos políticos. Apesar da curta duração deste ministério, a sua criação espelhava um contexto político e social favorável à promoção da igualdade entre homens e mulheres.

Até 2000, e face aos compromissos europeus no âmbito do Plano Nacional de Emprego para responder à Estratégia Europeia para o Emprego<sup>6</sup>, as medidas privilegiaram a participação das mulheres na atividade económica e no acesso ao emprego, contribuindo para colocar Portugal no grupo dos países europeus com taxas de emprego das mulheres a tempo completo mais elevadas, como se refere no Ponto 1.1.2., deste Relatório. O mesmo resultado não se verificou no domínio dos salários. Portugal manteve um padrão de “emprego feminino predominantemente pouco qualificado e mal pago” (Ferreira e Monteiro, 2013), não obstante os crescentes níveis de qualificação da população portuguesa.

4 As Convenções (n.º 100) sobre igualdade de remuneração, em 1967, a (n.º 111), sobre igualdade e não discriminação em 1959, a n.º (103) sobre a proteção da maternidade e (n.º 156) sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, ambas em 1985.

5 XIV Governo constitucional 1999-2002.

6 [http://publications.europa.eu/resource/ellar/214dd8b1-be8e-442f-ae94-28a34fd9846b.0009.02/DOC\\_1](http://publications.europa.eu/resource/ellar/214dd8b1-be8e-442f-ae94-28a34fd9846b.0009.02/DOC_1)

### 2.1.1.1 De 2000 - Presente<sup>7</sup>

Na viragem do milénio é de assinalar um dos marcos legislativos mais marcantes dos últimos vinte anos - a Lei n.º 10/2001, que instituiu o Relatório Anual sobre a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, cobrindo as áreas do trabalho, do emprego e da formação profissional. Com o objetivo de conferir maior visibilidade e transparência à informação e conhecimento da situação para apoio às políticas, este Relatório passa a constituir um documento fundamental de caracterização da evolução da situação da igualdade no trabalho, emprego e formação profissional, com base em informação estatística disponível e na análise quer do regime legal quer das medidas de política. Desde então, foram elaborados e apresentados à Assembleia da República (parlamento nacional) 12 relatórios de progresso.<sup>8</sup> Nestes relatórios, a matéria relacionada com a igualdade salarial é objeto de análise autónoma num subcapítulo dedicado aos salários, remunerações e ganhos.

Logo no primeiro Relatório (2005) a "desigualdade salarial" é apontada como "outra característica a realçar na desigual inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho em Portugal", e revelado que, segundo dados de 2003, "no setor privado as mulheres auferem cerca de 79,8% da remuneração média mensal de base dos homens" (CITE, 2005).

Esta monitorização das desigualdades salariais veio permitir um escrutínio político, dada a passagem deste relatório pela Assembleia da República, e, com a missão de prosseguir a igualdade e não discriminação, impõe aos organismos públicos o controlo do cumprimento da legislação laboral, acompanhamento e avaliação das políticas e a melhoria da recolha e produção de informação.

A seguir à aprovação da Lei 10/2001, de 21 de maio, as alterações legislativas mais substantivas

no capítulo da igualdade no trabalho, são asseguradas com a aprovação do Código do Trabalho, pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, - que passou a enquadrar, em capítulo autónomo, a área da igualdade e não discriminação (V. Quadro 2) - e da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que procedeu à sua regulamentação.

Do ponto de vista legislativo, a inclusão da «igualdade e não discriminação no trabalho» no Código do Trabalho (revogando-se os demais diplomas que passaram a estar integrados no Código<sup>9</sup>) permitiu cumprir a obrigação da transposição de várias diretivas comunitárias, das quais destacamos a Diretiva do Conselho n.º 75/117/CEE "relativa à aproximação das legislações dos Estados membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos" (Artigo 2.º da Lei n.º 35/2004). Foi ainda possível aperfeiçoar a clarificação de conceitos fundamentais no domínio do princípio da igualdade remuneratória, nomeadamente o de «trabalho igual». Em 1979, este era definido como o "trabalho prestado à mesma entidade patronal quando são iguais ou de natureza objetivamente semelhante às tarefas desempenhadas", passando em 2003 a ser definido como "aquele em que as funções desempenhadas ao mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade".

O mesmo se verifica quanto ao conceito de «trabalho de valor igual», que é substantivamente aprofundado na nova redação, passando a estar definido como "aquele que corresponde a um conjunto de funções, prestadas ao mesmo empregador, consideradas equivalentes atendendo, nomeadamente, às qualificações ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho<sup>10</sup> é efetuado" (Quadro 2). Pela primeira vez, há um esforço de considerar "sob uma nova perspetiva as características dos postos de

<sup>7</sup> Ver anexo 1 com a inventariação dos principais instrumentos jurídicos e de políticas relacionados com a promoção da igualdade de remuneração entre mulheres e homens de 2000 a 2019.

<sup>8</sup> O primeiro Relatório é de 2005, no período correspondente a 2006 a 2008 foi apresentado um único Relatório. A partir de 2009 a periodicidade anual estabelecida na Lei n.º 10/2001 é retomada para que o Governo envie à Assembleia da República, até ao fim de cada sessão legislativa, um relatório.

<sup>9</sup> Decreto-lei n.º 392/79, de 20 de setembro, conhecido pela «Lei da igualdade», que criou a CITE, e a Lei n.º 105/97, de 13 de setembro, sobre a igualdade no trabalho e no emprego.

<sup>10</sup> O sublinhado é nosso.

trabalho” independentemente de quem os ocupa, identificando-se quatro fatores para avaliação do valor do trabalho: qualificações ou experiência; responsabilidades; esforço; e condições de trabalho. A exigência de clarificação deste conceito do ponto de vista jurídico, vinha sendo apontada como fundamental para a melhor identificação das discriminações salariais, pela entidade com competência inspetiva (CITE, 2002).

'O Comité de Peritos da OIT observou que "na análise aos relatórios apresentados pelos governos' ao abrigo da Convenção [N.º 100], o Comité teve a satisfação de registar os casos em que o princípio tem sido aplicado para comparar a remuneração recebida pelos homens e pelas mulheres que exercem profissões diferentes, tais como vigilantes em residências protegidas para idosos (predominantemente mulheres) e pessoal de segurança de instalações de escritório (predominantemente homens); ou supervisoras de refeições escolares (predominantemente mulheres) e supervisores de jardim e de parques (predominantemente homens). Comparar o valor do trabalho realizado nessas profissões, que podem implicar diferentes tipos de qualificações, competências, responsabilidades ou condições de trabalho, mas que representam trabalho de igual valor, é essencial a fim de eliminar a discriminação salarial que resulta da incapacidade de reconhecer o valor do trabalho realizado por homens e mulheres sem enviesamento de género" (Oelz, Olney e Tomei, 2013).

O código do Trabalho de 2003 foi revogado em 2009, pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#) e transpôs, de entre várias diretivas comunitárias, a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>11</sup>. Manteve-se a descrição dos mesmos conceitos que, no Código de Trabalho, em vigor desde 2004, já procuravam operacionalizar o princípio da igualdade remuneratória (V. Quadro 2).

Uma das alterações importantes foi a redação do artigo 32.º que determina que "todas as entidades devem manter durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, devendo constar do mesmo, com desagregação por sexo os seguintes elementos tais como: Convites para

o preenchimento de lugares; Anúncios de oferta de emprego; Número de candidaturas para apreciação curricular; Número de candidatos presentes em entrevistas de pré-seleção; Número de candidatos aguardando ingresso; Resultados de testes ou provas de admissão ou seleção; g) Balanços sociais relativos a dados, que permitam analisar a existência de eventual discriminação de pessoas de um dos sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho”.

De referir, ainda a Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro, determinando que a informação a que respeita o Relatório Único deveria ser apresentada por todas as entidades empregadoras. Procurava-se, assim, recolher informação que permitisse analisar a existência de eventuais discriminações, com base no sexo, no acesso ao emprego e nas condições de trabalho.

Recentemente, no âmbito da operacionalização do princípio de igualdade salarial, a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que entrou em vigor no dia 22 de fevereiro de 2019, aprovou “medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor”, constituindo a primeira norma explícita e exclusivamente dirigida à promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor. Esta Lei veio ampliar as competências de dois departamentos do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, com especiais responsabilidades na aplicação do direito do trabalho: a instituição responsável pela área inspetiva, Autoridade para as Condições do Trabalho (V. Caixa 5), e a instituição com a competência na área da igualdade e não discriminação no trabalho, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Em particular, a CITE passou a ter competências para elaborar, a pedido do/a trabalhador/a ou de representante sindical, um parecer vinculativo sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo, por trabalho igual ou de igual valor (V. Caixa 4). A Lei protege o/a trabalhador/a denunciante de despedimento ou de outra sanção que lhe possa ser aplicada. Cabe à CITE acompanhar a Lei, devendo os tribunais

<sup>11</sup> Em 2006, o princípio da igualdade salarial para trabalho igual ou trabalho de valor igual foi incorporado e reafirmado na Diretiva relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (substituindo a Diretiva 75/117/CEE).

comunicar-lhe todas as sentenças condenatórias por discriminação remuneratória em razão do sexo transitadas em julgado.

Este normativo propõe ainda o aperfeiçoamento da informação estatística disponível e torná-la mais transparente, de forma a apoiar a sua aplicação. Atribui responsabilidade ao Gabinete de Estatística e Planeamento do MTSSS, serviço com competências na produção de apuramentos estatísticos, no desenvolvimento e disponibilização, no primeiro semestre de cada ano, de um Barómetro geral e setorial das diferenças remuneratórias entre homens e mulheres<sup>12</sup>; bem como um Balanço das diferenças remuneratórias

entre homens e mulheres por empresa, profissão e níveis de qualificação (V. Caixa 6). Prevê que a informação contida no Barómetro e no Balanço, assegurando a devida proteção de dados, seja enviada ao serviço com competência inspetiva [ACT] e disponibilizada no sítio de internet desse organismo.<sup>13</sup> Atendendo às disposições transitórias plasmadas na Lei (Art. 18.º), a primeira publicação do Balanço prevê-se que seja devida no ano civil seguinte à entrada em vigor da respetiva Lei, isto é, em 2020.

Caso o Balanço evidencie diferenças remuneratórias entre homens e mulheres numa dada empresa, o serviço com competência inspetiva

### ► Caixa 3: "Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens" – um exemplo de Portugal

O Barómetro [das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens] pretende ser uma ferramenta que permita a reflexão, avaliação e promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor, criada no âmbito da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

O Barómetro utiliza como fonte o Quadro de Pessoal das empresas e utiliza a remuneração média mensal e, por essa razão, são considerados no cálculo apenas os valores associados a TCO que trabalharam a tempo completo e que, durante o mês de outubro 2018, tiveram remuneração completa. Existem diferentes formas de medir o GPG, mas o mais comum é tomar-se como referência a média e a mediana dos salários. No Barómetro, o GPG é calculado da seguinte forma: O Gender Pay Gap (GPG) é calculado como:  $1 - \text{Remuneração Média das Mulheres} / \text{Remuneração Média dos Homens}$ , sem efetuar qualquer agregação dos trabalhadores em grupos homogêneos tendo em conta outras características (como a habilitação literária, profissão, nível de qualificação, por exemplo) para além do sexo.

O GPG ajustado é calculado, matematicamente, da mesma forma que o GPG. No entanto, numa primeira fase, são agrupados os trabalhadores em grupos homogêneos relativamente a outras características comuns (fatores) para além do sexo, ou seja, pessoas do mesmo setor de atividade, com as mesmas profissões, níveis de qualificação, habilitações literárias e antiguidade. Em seguida, o GPG calculado em cada um destes grupos é multiplicado pelo "peso" do subgrupo de homens e mulheres presentes, tendo em conta o seu total na população ( $\text{GPG Grupo/sexo} \times \text{proporção de homens/mulheres}$ ). Por fim, são somados todos os GPG ajustados pelo peso do sexo em cada grupo e obtém-se o GPG ajustado pelos fatores em avaliação (referidos acima). O GPG calculado desta forma permite obter um valor mais fino, expurgado de várias características objetivas que, simultaneamente, possam estar a influenciar, em sentido positivo ou negativo, o valor global do GPG (como o facto dos trabalhadores pertencerem a empresas de diferentes atividades económicas, terem diferentes profissões, diferentes níveis de qualificação, diferentes habilitações literárias ou diferentes antiguidades, aspetos que podem justificar diferenças salariais).

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

12 O primeiro Barómetro Geral e Setorial foi divulgado em junho de 2019, por ocasião de um Seminário Internacional sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, estando acessível no referido sítio da internet. Em Março de 2020 foi divulgado o segundo Barómetro.

13 Acessível em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho#igualdade+remunerat%c3%b3ria> [Acesso em 4 de julho de 2019].

tem 60 dias para notificar a entidade empregadora para, no prazo de 120 dias, apresentar um plano de avaliação das diferenças remuneratórias. Este plano é implementado durante um ano (12 meses) e assenta na avaliação das componentes de funções<sup>14</sup>, com base em critérios objetivos, de forma a excluir qualquer possibilidade de discriminação em razão do sexo. Após este período, a entidade empregadora comunica ao serviço GEP/MTSSS os resultados da implementação do plano, demonstrando as diferenças remuneratórias justificadas e a correção das não justificadas. O não cumprimento constitui contraordenação grave. Em 2019 e 2020 (dois primeiros anos de implementação da Lei), a exigência de apresentação dos planos recai sobre as entidades empregadoras que empreguem 250 ou mais TCO, passando a impender sobre todas aquelas que empreguem 50 ou mais TCO dali em diante.

É de referir, complementarmente, que no debate, que teve lugar em 2017, em torno da proposta da atual Lei 60/2018 de 21 de agosto, os parceiros sociais, os dois mecanismos para a igualdade (CIG e CITE) e as associações de direitos das mulheres foram ouvidos pela Subcomissão parlamentar para a Igualdade e Não Discriminação e pela Comissão de Trabalho e Segurança Social<sup>15</sup>. Apesar dos diferentes posicionamentos, quanto à necessidade ou não de uma nova Lei, é de registar a unanimidade quanto à consideração de que esta matéria deve ser tratada em instâncias de diálogo social (negociação coletiva e comissão permanente de concertação social).

## 2.1.2 Políticas para promover a igualdade salarial

Se os direitos em matéria de igualdade de remuneração entre homens e mulheres iam fazendo um importante caminho (V. Anexo 1), do ponto de vista legislativo, a persistência da sua inefetividade (Palma Ramalho, 2005) acabou por constituir um estímulo e um desafio para os mecanismos para a igualdade, em particular para a CITE. A redução e eliminação das desigualdades salariais só são possíveis com políticas públicas de igualdade que intervenham em várias dimensões.

Neste quadro, desde finais da década de 1970, identificam-se, em Portugal, um conjunto de ações positivas para combater a segregação e os estereótipos de género e promover a diversificação das opções escolares e profissionais<sup>16</sup> de forma a contribuir para uma maior integração de mulheres em cursos em áreas tradicionalmente masculinas<sup>17</sup>.

Também o Plano Global para Igualdade de Oportunidades (1997)<sup>18</sup>, já referido no ponto anterior, embora não explicitando as desigualdades salariais, estabelecia como objetivo "criar na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego um observatório para o seguimento da temática da igualdade nos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho, designadamente para a deteção e prevenção de discriminações diretas e indiretas, e, ainda, incentivar a introdução de ações positivas e de uma nova cultura de empresa e da igualdade, devendo para o efeito promover-se a sensibilização dos negociadores sindicais e patronais".

14 O Comité de Peritos da OIT sublinhou a importância da avaliação do trabalho: "o conceito de "valor igual" exige algum método de medição e de comparação do valor relativo de postos de trabalho que são diferentes. É preciso que haja uma análise das respetivas tarefas envolvidas, realizadas com base em critérios totalmente objetivos e não discriminatórios para evitar que a avaliação seja enviesada. Embora a Convenção não estabeleça qualquer método específico para essa análise, o artigo 3º pressupõe o uso de técnicas adequadas para avaliação objetiva do trabalho, a comparação de fatores como competências, esforços, responsabilidades e condições de trabalho... A avaliação do trabalho é um procedimento formal que deve permitir atribuir, através da análise do conteúdo dos postos de trabalho, um valor numérico a cada um... Os métodos analíticos de avaliação do trabalho para assegurar a igualdade de género na determinação da remuneração, têm sido considerados mais eficazes" (Oelz, Olney e Tomei, 2013)

15 As audições estão disponíveis em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=41878>

16 As primeiras iniciativas conhecidas são da então Comissão da Condição Feminina com o projeto Mudar as atitudes.

17 "Entre 1986 e 1989, foram desenvolvidos projetos-piloto, com carácter inovador, de formação de raparigas na área da construção civil e em serralharia civil e mecânica; e foram recrutadas 10 monitoras de formação para os Centros de Emprego do IIEFP em áreas não tradicionais." (Lopes e Perista, 2010)

18 Resolução do Conselho de Ministros n.º49/97, de 24 de março in <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/526583/details/maximized> [Acesso em 26 de junho de 2019]



Este observatório, no período curto em que esteve em funcionamento, procedeu "à análise das convenções coletivas em vigor no ensino particular e cooperativo, conservas de peixe e indústria têxtil, que são setores particularmente feminizados. A escolha destes setores teve por base o facto da desigualdade, em particular, salarial se encontrar intimamente ligada à segregação do mercado de trabalho, quer horizontal quer vertical" (CITE, 2004).

Entre 2001 e 2009, sob coordenação da CITE ou em colaboração com esta, vários projetos de âmbito comunitário e internacional procuraram operacionalizar o princípio da igualdade de remuneração. As várias experiências constituíram um esforço por parte deste mecanismo tripartido no sentido de formar públicos estratégicos, realizar estudos, produzir instrumentos de trabalho e testar metodologias de modo a operacionalizar um direito que precisava de ir para além da ação legislativa (CITE, 2005).

A oportunidade proporcionada através de financiamentos comunitários permitiu testar metodologias e experimentar, em setores de elevada feminização, instrumentos de identificação das diferenças salariais.

O projeto EQUAL "Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade", desenvolvido entre 2005 e 2008, através de uma parceria tripartida que integrava a CGTP, a FESAHT, a AHRESP, a CITE, a ACT e o centro de investigação CESIS, aplicou a um contrato coletivo de trabalho a metodologia de avaliação do valor do trabalho, de acordo com o método de avaliação analítico que permite analisar as exigências do posto de trabalho de uma organização, avaliá-los e compará-los com recurso a critérios comuns, claros e detalhados. É um método por pontos e fatores, recomendado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT,

2011). Do projeto resultou um Guia e um referencial de formação<sup>19</sup>.

O Guia foi concebido para apoiar as organizações que tencionem implementar um processo de avaliação dos postos de trabalho, sem enviesamento de género, visando: revalorizar o trabalho; contribuir para uma maior objetividade dos processos de gestão de recursos humanos e da organização do trabalho; e promover a igualdade salarial entre homens e mulheres. Uma das principais características distintivas deste Guia assenta no facto de descrever uma experiência pioneira, a nível europeu, de construção de uma metodologia de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género num setor de atividade específico, o setor da Restauração e Bebidas, e num contexto de diálogo social<sup>20</sup>. Merecem igualmente menção particular os estudos promovidos, em 2011-2012, pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FESETE)<sup>21</sup> sobre a avaliação de funções e remunerações, em parceria com as respetivas associações patronais e com a colaboração da CITE. O objetivo geral de cada um destes estudos é a avaliação de funções no setor de modo a apurar e a corrigir, através da negociação coletiva, possíveis injustiças e discriminações nos enquadramentos salariais, assentando no conceito de trabalho de valor igual<sup>22</sup>. Os estudos incidiram sobre o calçado<sup>23</sup>, têxtil e vestuário<sup>24</sup> e lanifícios<sup>25</sup>. Deve ressaltar-se que estes desenvolvimentos decorreram na sequência do projeto "Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade".

Estas iniciativas de intervenção que envolveram o mundo sindical e patronal e outros departamentos com responsabilidade na aplicação do direito do trabalho constituem boas práticas e traduzem a atuação da CITE "numa lógica de transformação coletiva, característica da estratégia de transversalização da igualdade a todas

19 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_651185.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_651185.pdf)

20 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_651200.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_651200.pdf)

21 Federação filiada na CGTP-IN.

22 [http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Estudo\\_FESETE.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Estudo_FESETE.pdf)

23 <http://fesete.pt/portal/docs/pdf/Estudo%20Calçado.pdf>

24 <http://fesete.pt/portal/docs/pdf/estudofeseteatp.pdf>

25 <http://fesete.pt/portal/docs/pdf/Estudo%20Lanifícios.pdf>

as políticas pública diretas ou indiretamente relacionados com o mundo do trabalho” (Ferreira e Monteiro, 2013).

Entre 2003 e 2018<sup>26</sup> foram aprovados cinco instrumentos de política pública de promoção da igualdade entre homens e mulheres e/ou de género, cidadania e não discriminação: O II Plano Nacional para a Igualdade (2003-2006)<sup>27</sup>, o III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género (2007 a 2010)<sup>28</sup>, o IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação (2011 -2013)<sup>29</sup>, o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não discriminação (2014 -2017)<sup>30</sup> e a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (2018-2030) – Portugal + Igual que integra entre outros planos, o Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens<sup>31</sup>.

O II Plano Nacional para a Igualdade (2003-2006), contemplava pela primeira vez uma medida referente à redução das diferenças salariais, através da "Sensibilização para o objetivo da redução das diferenças salariais entre mulheres e homens através da identificação e de uma intervenção concertada com os parceiros sociais sobre os seus fatores determinantes".

O alcance deste instrumento terá sido influenciado pela instabilidade política que o país conheceu entre 2003 e 2005, com três governos constitucionais, neste curto espaço de tempo<sup>32</sup>. Tal terá também contribuído para que o "relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres", instituído através da Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, só tenha sido realizado em 2005, "tendo por referência o ano de 2005, tomando-se, como ponto de partida e na

medida do possível, a situação existente em 31 de dezembro de 2004"<sup>33</sup>.

O II Plano foi o último que explicitamente referia a promoção da igualdade entre homens e mulheres, de aí em diante passou a referir a promoção da igualdade de género.

Em 2007, em alinhamento com alterações na orgânica da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, através do Decreto-Lei n.º 202/2006, de 27 de outubro, foi aprovado o III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género (2007-2010). No seu enquadramento, o Plano referia que em Portugal continuava "a existir uma forte segregação horizontal e vertical do mercado de trabalho, com repercussões na diferenciação salarial, que é da ordem dos 20%."<sup>34</sup> O combate à desigualdade salarial ficou inscrito na Área II, "perspetiva de género em domínios prioritários de política". Assim, no capítulo da independência económica, "objetivo: promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho", o Plano propunha: "promover a realização ou atualização de estudos sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres."

Na avaliação do III PNI, foram apresentadas recomendações neste domínio face à insuficiente intervenção no domínio das diferenças salariais (Ferreira *et al.*, 2010). Apresentaram-se propostas no sentido de "definir e precisar o conceito de trabalho de valor igual, com vista ao estabelecimento de instrumentos de inspeção eficazes; promover a obrigatoriedade de elaboração de um "plano de ação para a igualdade de remuneração" (com diagnóstico das disparidades, medidas, estratégia de acompanhamento) em sectores onde se diagnostiquem discriminações salariais."

26 Ver Quadro 1

27 Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2003, de 25 de novembro

28 Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007 de 22 de junho

29 Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de janeiro

30 Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro

31 Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio

32 XV governo constitucional de 06.04.2002 a 17.07.2004; XVI governo constitucional de 17.07.2004 a 12.03.2005 e XVII governo constitucional de 12.03.2005 a 26.10.2009.

33 [http://www.cite.gov.pt/cite/destaques/CITE-Relatorio\\_Anual\\_2005.pdf](http://www.cite.gov.pt/cite/destaques/CITE-Relatorio_Anual_2005.pdf)

34 Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, de 22 de junho

Indicava-se inclusive qual deveria ser o papel da CITE<sup>35</sup> e a metodologia a adotar.

Na avaliação que foi feita à integração da perspetiva de género nos fundos estruturais no período que abrangeu o III PNI, refere-se a necessidade de uma maior coerência e alinhamento entre os diferentes instrumentos, mas também a inexistência de dados desagregados por sexo.

O plano para a igualdade que sucedeu a este último (IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação 2011-2013<sup>36</sup>) vem ampliar a área de abrangência e incluir o domínio da «não discriminação». Afirma-se como “instrumento de políticas públicas de promoção da igualdade e enquadra-se nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais e europeias”. Este novo instrumento de promoção da igualdade vem dar continuidade ao anterior, como se pode ler no seu enquadramento, de forma a permitir “o desenvolvimento de um quadro de consolidação das políticas públicas no domínio da igualdade de género e da cidadania”<sup>37</sup>.

O IV Plano pretendeu “afirmar a igualdade como fator de competitividade e desenvolvimento” num momento de grande crise económica e financeira. Previa “97 medidas em torno de 14 áreas estratégicas”. A área estratégica n.º 2 – Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal – integrava dez medidas. Uma destas medidas visava promover a igualdade salarial através de “boas práticas em Igualdade de Género, nomeadamente as que promovem a redução das assimetrias salariais, nas empresas do setor público e privado, bem como nas organizações em geral, através da utilização dos referenciais existentes, da atribuição

de distinções, designadamente o Prémio «Igualdade é qualidade<sup>38</sup>», e de campanhas de sensibilização”. No estudo de avaliação do IV Plano, quanto a esta medida, é referida a ausência de dados que permitam avaliar a sua execução, não obstante a sua implementação<sup>39</sup>.

Na área das campanhas de sensibilização, assinala-se, pela primeira vez em Portugal, em 2013, o Dia da Igualdade Salarial (6 de março de 2013)<sup>40</sup>, na sequência das orientações comunitárias de 2010<sup>41</sup>.

Finalmente, o V Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação (2014-2017)<sup>42</sup>, “instrumento de execução das políticas públicas que visam a promoção da igualdade de género e o combate às discriminações em função do sexo e da orientação sexual” inscreve, na Área Estratégica 3 – Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal – e no objetivo estratégico “reduzir as desigualdades que persistem entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente ao nível salarial”, a medida “avaliar a evolução das diferenciações salariais entre mulheres e homens em Portugal, por ramos de atividade”.

Deve referir-se que a operacionalização desta medida seria feita através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, que refere:

1. Suscitar o debate na concertação social sobre o relatório referente às diferenciações salariais por ramos de atividade referido na alínea a) do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março.
2. Determinar que as empresas do sector empresarial do Estado promovam, de três em três anos, a elaboração de um relatório, a divulgar

35 De notar que durante a vigência do III Plano Nacional para a Igualdade, o mecanismo nacional responsável pela igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego teve várias mudanças na direção (4 presidentes) e redução de recursos humanos que pode ter influído na sua intervenção.

36 Aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011. Fonte: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/280896/details/maximized> [Acesso em 1 de julho de 2019]

37 <https://dre.pt/pesquisa/-/search/280896/details/maximized>

38 Prémio que desde 2000 visa o “reconhecimento público das empresas e outras entidades empregadoras que, para além do cumprimento das disposições legais relativas à igualdade de género e não discriminação, se evidenciem pela promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, pela adoção de princípios e medidas eficazes, positivas, preventivas de discriminação ou inovadoras e, ainda, na promoção de práticas que visem a prevenção e combate à violência doméstica e de género, com vista a corrigir situações de desigualdade existentes.” Informação disponível em: <http://40.69.193.160/pt/premioigualdade/regulamento.html>

39 Estudo de avaliação do IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e não Discriminação (2011-2013), CIEG

40 Ver anexo 1.

41 Primeiro “Dia Europeu da Igualdade Salarial” põe em destaque a disparidade salarial na UE in <https://cite.gov.pt/desigualdade-salarial>

42 <https://dre.pt/home/-/dre/483891/details/maximized>

internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na Internet, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.

3. Determinar que as empresas do sector empresarial do Estado concebam, na sequência do relatório a que se refere o número anterior, medidas concretas, a integrar nos planos para a igualdade a cuja elaboração estão vinculadas nos termos do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, que deem resposta às situações detetadas de desigualdade salarial entre mulheres e homens.
4. Recomendar às empresas privadas com mais de 25 trabalhadores/as que elaborem uma análise quantitativa e qualitativa das diferenças salariais entre mulheres e homens a partir dos dados constantes do anexo A do relatório único a que se refere o n.º 1 do artigo 2.º da Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 108-A/2011, de 14 de março e, na sequência desse diagnóstico, concebam uma estratégia para correção de eventuais diferenças injustificadas naquelas remunerações.
5. Disponibilizar às empresas, através da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, uma ferramenta eletrónica que possibilite, a partir da inserção dos dados relativos aos trabalhadores/as, medir o grau das diferenças salariais existentes nas empresas e identificar situações concretas de diferenciações salariais entre mulheres e homens que não podem ser explicadas por fatores objetivos.
6. Determinar a adoção das medidas necessárias, designadamente em sede de regulamentação, para considerar como critério de valoração positiva para a seleção de

candidaturas a fundos de política de coesão, a maior igualdade salarial entre mulheres e homens que desempenham as mesmas ou idênticas funções na empresa ou entidade.”

Das iniciativas propostas destacamos o estudo e desenvolvimento de uma Ferramenta de Diagnóstico da Disparidade Salarial de Género em Empresas: a Calculadora DSG. Esta esteve acessível na página da CITE entre janeiro de 2015 e meados de 2018<sup>43</sup> para: "ajudar as empresas a reconhecer e identificar as causas intrínsecas que potenciam a persistência das disparidades salariais entre homens e mulheres; promover uma reflexão estratégica por parte das empresas sobre as remunerações atribuídas a homens e mulheres no sentido de serem definidos planos de ação com vista a melhorar as suas performances em áreas identificadas e criar um referencial, constituído por um conjunto de indicadores em domínios relacionados com a igualdade de género no trabalho, que permita às empresas realizar um autodiagnóstico ao nível da disparidade salarial, tendo por base uma tabela de índices previamente definidos, a que corresponderá uma pontuação."<sup>44</sup>

Destacamos igualmente a realização do I Relatório sobre diferenciações salariais por ramos de atividade<sup>45</sup>, utilizando os dados dos Quadros de Pessoal do Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia<sup>46</sup>, que analisou as diferenciações salariais por atividade económica e em cada atividade económica de acordo com os seguintes fatores: sexo, grupo etário, habilitações literárias e níveis de qualificação, tendo por base a remuneração média mensal de base e o ganho médio mensal e apurando a diferença salarial.

O Relatório concluiu que, "em 2011 as mulheres auferiam cerca de 82% da remuneração média mensal de base dos homens, ou 79,1%, se falarmos de ganho médio mensal (que contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e

43 Questões técnicas informáticas tornaram indisponível esta ferramenta estando a CITE a fazer diligências para a voltar a disponibilizar.

44 <https://cite.gov.pt/projetos>

45 [https://cite.gov.pt/documents/14333/144891/Estudo\\_Qualitativo.pdf](https://cite.gov.pt/documents/14333/144891/Estudo_Qualitativo.pdf)

46 Neste período com a reestruturação orgânica decorrente do processo de ajustamento da administração pública (crise económica e financeira), o departamento responsável pela recolha e produção de dados relativos ao QP passou a ser o Ministério da Economia que passou a tutelar a área do Emprego e do Trabalho.

outros benefícios, geralmente de caráter discricionário). Ou seja, as mulheres auferiam de remuneração média mensal de base menos 18% do que os homens e, se falarmos em ganho, a diferença é ainda maior, concretamente 20,9% menos do que os homens, mantendo-se os valores de 2010.”

Os resultados do relatório foram apresentados aos parceiros sociais em sede de comissão permanente de concertação social.

Este Relatório foi complementado com um estudo qualitativo<sup>47</sup>, que apresentava um conjunto de recomendações muito significativas para as políticas e para os organismos públicos com responsabilidades na promoção da igualdade no trabalho, quer a nível da aplicação da lei quer no domínio da produção de informação estatística de apoio às políticas.

Foram ainda realizadas campanhas para assinalar o dia nacional da igualdade salarial de 2014 a 2017, a 6 de março de 2014 e 2015<sup>48</sup>, a 31 de outubro de 2016<sup>49</sup> e a 1 de novembro de 2017<sup>50</sup>.

Com o argumento de que “em Portugal, 59% das pessoas diplomadas com ensino superior e 54,8% das pessoas doutoradas são mulheres. No entanto, 91% dos lugares de membros dos Conselhos de Administração das 17 maiores empresas cotadas em bolsa são ocupados por homens.” E “não havendo uma razão objetiva para esta desproporção” foi lançada, em junho de 2015, a campanha “Mulheres nos conselhos de administração das empresas”, destinada a “sensibilizar públicos estratégicos, procurando alterar esta tendência”.<sup>51</sup>

Não obstante no período de vigência do V Plano (2014-2017) se terem realizado estas e outras iniciativas (Anexo 1), quer legislativas quer de política, com o propósito de contribuir para reduzir as desigualdades a nível salarial, estas viram o seu impacto mitigado pela evolução negativa dos salários no período mais agudo da crise económica,

entre 2012 e 2014 (Fig. 15). Como se referiu no ponto 1.1.6, a evolução dos salários registou globalmente um abrandamento na sua trajetória de crescimento resultante do impacto da crise económica e da aplicação de medidas de austeridade que incidiram fortemente sobre os salários.

Finalmente, com enfoque na transversalização da igualdade entre homens e mulheres nas políticas públicas e após uma geração de duas décadas de Programas Globais/Nacionais para a Igualdade de Género<sup>52</sup>, é aprovada para o período 2018-2023 a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND)<sup>53</sup> que integra o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018-2021.

A Estratégia tem como objetivo estratégico 2 – “Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional”, e como objetivo específico 2.2. – “Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens”. As medidas que o PAIMH propõe para responder a este objetivo são: “possibilidade de incorporação das competências de negociação de salários no âmbito da revisão das metodologias de relacionamento com os utentes do Serviço Público de Emprego; produção de livros brancos/ estudos/projetos que promovam a eliminação das disparidades de rendimentos; e a disseminação da aplicação de sistemas de avaliação não enviesados de postos de trabalho pelos setores”. Estando ainda no início a sua implementação, a nova Estratégia Nacional visa, “iniciar um novo ciclo de planeamento, assente numa abordagem mais estratégica e ampla, e no compromisso coletivo de todos os setores na definição das medidas a adotar e das ações a implementar. Esta abordagem integrada potencia a colaboração e coordenação de esforços, valorizando uma visão comum que simultaneamente tenha um efeito

47 Casaca e Perista, 2014 in [https://cite.gov.pt/documents/14333/144891/Estudo\\_Qualitativo.pdf](https://cite.gov.pt/documents/14333/144891/Estudo_Qualitativo.pdf)

48 <https://cite.gov.pt/desigualdade-salarial>

49 <https://cite.gov.pt/desigualdade-salarial>

50 <https://cite.gov.pt/desigualdade-salarial>

51 <https://cite.gov.pt/desigualdade-salarial>

52 De 1997 a 2017.

53 RCM n.º 61/2018. Fonte: <https://dre.pt/home/-/dre/115360036/details/maximized> [Acesso em 4 de julho de 2019].

mais estruturante e sustentável no futuro que se pretende construir”<sup>54</sup>.

A igualdade entre homens e mulheres volta a estar explicitada na promoção da igualdade e o período de vigência passa a ser mais longo. Tal como os outros instrumentos anteriores, enquadra os compromissos internacionais, alinhando ainda os seus resultados com a agenda de desenvolvimento sustentável 2030.

De destacar que, pela primeira vez no contexto dos instrumentos de promoção da igualdade, se estabelece uma meta para a redução do diferencial de remuneração (GPG), de 16,7% (valor identificado no ano de 2015) para 10% em 2030.

Especificamente no que concerne a proporção de mulheres dirigentes na administração pública, que era de 35,5% em 2017, é estabelecida uma meta de 40% em 2030. Quanto à participação de mulheres nos órgãos de administração do setor público empresarial, é estabelecida uma meta de 33,3%, a atingir até 2030, no Setor Empresarial do Estado (28% em 2017), no Setor Empresarial Local (20% em 2017) e nas empresas cotadas em bolsa (15,5% em 2017).

Ainda de referir com o propósito de contribuir para a dessegregação das opções escolares e profissionais, o projeto “engenheiras por um dia” tem estado a ser desenvolvido desde o ano letivo 2017-2018<sup>55</sup>, tendo sido já publicados alguns resultados de avaliação das primeiras ações que

► **Quadro 2: A igualdade salarial nos Planos para a Igualdade**

Planos para a Igualdade (2003 – 2018...)	Referências à igualdade salarial
<a href="#">II Plano Nacional para a Igualdade- RCM n.º 184/2003, de 25 de novembro (2003-2006)</a>	Sensibilização para o objetivo da redução das diferenças salariais entre mulheres e homens através da identificação e de uma intervenção concertada com os parceiros sociais sobre os seus fatores determinantes
<a href="#">III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género - RCM n.º 82/2007 de 22 de Junho (2007-2010)</a>	Medida: N –Promover a realização ou atualização de estudos sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres
<a href="#">IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação - RCM n.º 5/2011, de 18 de janeiro (2011 -2013)</a>	Medida: Boas práticas em Igualdade de Género, nomeadamente as que promovem a redução das assimetrias salariais, nas empresas do setor público e privado, bem como nas organizações em geral, através da utilização dos referenciais existentes, da atribuição de distinções, designadamente o Prémio «Igualdade é qualidade», e de campanhas de sensibilização
<a href="#">V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não discriminação – RCM n.º 103/2013, de 31 de dezembro (2014 -2017)</a>	Medida: Avaliar a evolução das diferenciações salariais entre mulheres e homens em Portugal, por ramos de atividade
<a href="#">Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens - RCM n.º 61/2018, de 21 de maio (2018-2030)</a>	Medidas: Possibilidade de incorporação das competências de negociação de salários no âmbito da revisão das metodologias de relacionamento com os utentes do Serviço Público de Emprego; Produção de livros brancos/estudos/projetos que promovam a eliminação das disparidades de rendimentos; Disseminação pelos setores da aplicação de sistemas de avaliação não enviesada de postos de trabalho.

54 <https://dre.pt/home/-/dre/115360036/details/maximized>

55 <https://www.cig.gov.pt/aco-es-no-terreno/projetos/engenheiras-um-dia/>

apontam para uma opinião muito favorável por parte das participantes, mas também da necessidade de um maior envolvimento do meio, quer das famílias em primeiro lugar, quer de outras instituições, como autarquias, ordens profissionais, centros tecnológicos e empresas. O envolvimento destas organizações pode ser fundamental para os futuros recrutamentos e aumentar a participação das mulheres em setores onde têm estado sub-representadas e que são geralmente onde se praticam salários mais elevados (V. Ponto 1.1.6).

Por fim cabe aqui uma nota para a adesão de Portugal, em maio de 2019, à Coligação Internacional para a igualdade salarial (EPIC), que reúne governos, organizações internacionais, dirigentes de empresas, sindicatos, organizações patronais e representantes da sociedade civil com o propósito de contribuir para a promoção e a realização de políticas de igualdade de remuneração.<sup>56</sup>

#### ► Caixa 4 – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

A **CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego**<sup>57</sup> é, desde 1979, o mecanismo nacional, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica, que prossegue a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional. As suas competências e atribuições foram definidas pelo Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro.

A CITE é um órgão colegial, tripartido e equilátero, composto por representantes: ministério com atribuições na área do emprego que preside; do ministério com atribuições na área da igualdade; do ministério com atribuições na área da Administração Pública; do ministério com atribuições na área da solidariedade e da segurança social; da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses, Intersindical Nacional - CGTP-IN e da União Geral dos Trabalhadores - UGT; e da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal - CCP, da Confederação Empresarial de Portugal - CIP, da Confederação dos Agricultores de Portugal - CAP e da Confederação do Turismo de Portugal - CTP.

A CITE tem desde 2012<sup>58</sup> por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

No quadro da [Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto](#) que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor, compete à CITE a emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do trabalhador ou de representante sindical. O requerimento, apresentado por escrito, deve fundamentar a alegação de discriminação remuneratória, indicando o trabalhador ou trabalhadores do outro sexo em relação a quem o requerente se considera discriminado. Recebido o requerimento, a CITE dispõe de 10 dias para notificar a entidade empregadora para, no prazo de 30 dias, se pronunciar e disponibilizar a informação sobre a política remuneratória, e os critérios usados para o cálculo da remuneração do requerente e dos trabalhadores do outro sexo em relação a quem o requerente se considera discriminado. A não disponibilização da informação solicitada nos termos do número anterior equivale a não justificação das diferenças remuneratórias. Findo o prazo previsto, a CITE dispõe de 60 dias para notificar a sua proposta técnica de parecer ao requerente, à entidade empregadora e ao representante sindical. Da proposta técnica de parecer que conclua pela existência de indícios de discriminação remuneratória, faz parte integrante a convocatória à entidade empregadora para proceder à justificação desses indícios ou apresentação de medidas de correção adotadas, no prazo de 180 dias. A CITE notifica o requerente, a entidade empregadora e a ACT do seu parecer final, vinculativo, no prazo de 60 dias a contar da data do decurso dos prazos previstos, consoante tenha ou não sido disponibilizada a informação solicitada. Presumem -se discriminatórias as diferenças remuneratórias que a entidade empregadora não justifique.

56 "O secretariado da EPIC é constituído pela OIT, OCDE e UNWOMEN e visa apoiar os Estados-membros a atingir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), designadamente, o ODS 8 que apela à aplicação do princípio de salário igual para trabalho de igual valor, assim como o ODS 5, que é central na concretização da igualdade e no empoderamento das mulheres". Mais informação em: [https://www.ilo.org/lisbon/sala-de-imprensa/WCMS\\_706815/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/sala-de-imprensa/WCMS_706815/lang--pt/index.htm)

57 Acessível em: <http://cite.gov.pt/>

58 Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/553929/details/maximized>

### ► Caixa 5 – Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

A **Autoridade para as Condições do Trabalho - ACT**<sup>59</sup> é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa.

A ACT é apoiada, no exercício das suas competências em matéria de segurança e saúde no trabalho, pelo Conselho Consultivo para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho. Este é um órgão colegial composto pela Inspetora-geral, que preside; o Subinspetor e a Subinspetora Gerais; o Diretor de Serviços da Direção de Serviços para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho; dois/duas representantes de cada confederação sindical com assento na Comissão Permanente de Concertação Social; um/a representante de cada confederação patronal com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho<sup>60</sup>, a ACT tem por missão a promoção da melhoria das condições de trabalho, através da fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral e o controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais, quer no âmbito das relações laborais privadas, quer no âmbito da Administração Pública.

No quadro da [Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto](#) que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor, compete à ACT, no prazo de 60 dias após a receção do balanço das diferenças remuneratórias entre homens e mulheres por empresa, profissão e níveis de qualificação, notificar a entidade empregadora para, no prazo de 120 dias, apresentar um plano de avaliação das diferenças remuneratórias. O plano é implementado durante 12 meses e assenta na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, de forma a excluir qualquer possibilidade de discriminação em razão do sexo. Findo esse período, a entidade empregadora comunica à ACT os resultados da implementação do plano, demonstrando as diferenças remuneratórias justificadas e a correção das diferenças remuneratórias não justificadas.

### ► Caixa 6 – Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP)

O **Gabinete de Estratégia e Planeamento - GEP** do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social - MTSSS, é um serviço central da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa.

Nos termos do Decreto-Lei n.º 14/2015, de 26 de janeiro<sup>61</sup>, o GEP/MTSSS prossegue, entre outras, as seguintes atribuições:

- a. Promover e realizar investigação e estudos prospetivos que contribuam para a definição e estruturação das estratégias, políticas, prioridades e objetivos do MTSSS;
- b. Acompanhar e avaliar a execução das políticas e programas do MTSSS;
- c. Garantir a produção de informação adequada, designadamente estatística, no quadro do Sistema Estatístico Nacional, nas áreas de intervenção do MTSSS.

No quadro da [Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto](#) que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor, compete ao GEP proceder ao apuramento estatístico, desenvolver e disponibilizar, no primeiro semestre do ano civil, a seguinte informação estatística: a) Barómetro geral e setorial das diferenças remuneratórias entre homens e mulheres; b) Balanço das diferenças remuneratórias entre homens e mulheres por empresa, profissão e níveis de qualificação. A informação estatística é desenvolvida com base em fontes legais e administrativas disponíveis, designadamente a informação sobre a atividade social da empresa prestada pela entidade empregadora (Quadros de Pessoal).

59 Acessível em: <http://www.act.gov.pt/>

60 Fonte: [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1774&tabela=leis&ficha=1&pagina](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1774&tabela=leis&ficha=1&pagina)

61 [https://dre.pt/home/-/dre/66325238/details/maximized?p\\_auth=vjS8odfT](https://dre.pt/home/-/dre/66325238/details/maximized?p_auth=vjS8odfT)



## ► 2.2 Análise do contexto económico

---

A evolução da economia portuguesa, na última década, foi fortemente condicionada pelos processos de integração na Comunidade Económica Europeia (CEE), atual União Europeia (UE), e, posteriormente, na União Económica e Monetária (UEM). Após a adesão à CEE Portugal assistiu a um período significativo de crescimento económico impulsionado pela procura interna, pelo fluxo de investimento direto estrangeiro e fundos estruturais da UE, e disponibilidade de crédito (Mamede *et al*, 2016). Contudo, desde a viragem do milénio que a economia tem estado sujeita a um conjunto de choques externos que interromperam a trajetória de crescimento que se havia iniciado.

O primeiro surge no contexto da adesão à UEM que veio expor fragilidades estruturais da economia portuguesa. A perda do instrumento de política monetária afetou a competitividade dos setores exportadores da economia portuguesa, em particular os mais tradicionais, que durante muito tempo haviam beneficiado da desvalorização cambial para competir com base nos preços baixos. Em paralelo, a entrada num regime monetário de baixa inflação e baixa taxa de juro promoveu um maior recurso ao crédito por parte de famílias e empresas, impulsionando o crescimento do endividamento privado. O segundo choque, mais significativo, ocorreu em 2004 com o alargamento da UE a leste, passando o mercado interno a contar com estes novos países membros que apresentavam vantagem comparativa em relação a Portugal pela combinação de boas qualificações com baixos salários e uma localização geográfica mais central face aos restantes países europeus. O terceiro choque prende-se com a adesão de países asiáticos à OMC, em particular da China, países capazes de produzir a custos muito baixos, agravado pelo fim do acordo multifibras. Estas mudanças afetaram em particular os setores do têxtil, do vestuário e do calçado, setores com grande importância e tradição na economia portuguesa. E, acrescente-se, setores de forte mão-de-obra feminina, muitas vezes especializada mas não necessariamente qualificada.

Estas fragilidades de setores assentes na concorrência por baixos custos, relacionadas com o lastro de baixas qualificações da população

portuguesa, foram intensificadas por políticas monetárias do Banco Central Europeu (BCE) mais restritivas, que afetaram sobretudo os países com maior acumulação de dívida, como Portugal, e pela "bolha da internet" (*dot.com bubble*) que atingiu os mercados bolsistas e conduziu à primeira crise económica da viragem do milénio.

Foi após esta sucessão de choques externos, desenvolvimentos internacionais e num contexto de fragilidades internas ainda persistentes, que Portugal acabou por ser o primeiro país da área do euro a não cumprir com o Pacto de Estabilidade e Crescimento da UE, adotando, conseqüentemente, medidas restritivas que levaram a uma contração do PIB em 2003 (Mamede *et al.*, 2016). A recessão que se seguiu provocou novamente o aumento de desequilíbrios que exigiram atuação tanto a nível do reequilíbrio das contas públicas como ao nível da melhoria da posição externa de Portugal através de um forte investimento nas qualificações, na modernização das empresas, na inovação e na I&D e na melhoria do ambiente de negócios.

Não obstante terem ocorrido desenvolvimentos muitos significativos de modernização e de subida na cadeia de valor em setores ditos "tradicionais", como o calçado e o têxtil – o têxtil técnico ganhou importância neste período –, a primeira década da viragem do milénio correspondeu a um período de baixo crescimento económico, fraco crescimento da produtividade com repercussões nos níveis salariais que pareceram, em média, baixos.

Era, por isso, este o contexto nacional - uma economia em processo de modernização, mas ainda com fragilidades - quando a crise internacional das dívidas soberanas começou a produzir os seus efeitos económicos e sociais de 2008 em diante.

A partir de 2008, num contexto internacional em profunda e generalizada recessão económica, a economia portuguesa, que já vinha apresentando um crescimento modesto desde o início da década, desacelerou fortemente, iniciando um período recessivo que se deveu, numa primeira fase, em 2009, à crise financeira internacional, e numa segunda fase, no período 2011-2013, à significativa contração da procura interna em resultado da forte quebra de rendimentos relacionada

com o desemprego e com as medidas de austeridade. Esta contração ocorreu de forma mais evidente no consumo e no investimento e teve origem, em primeiro lugar, nas dificuldades de financiamento externo após a acumulação sucessiva de défices quer nas contas públicas, quer na balança corrente e, em segundo lugar, na aplicação do Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF). As medidas de contenção orçamental já antes introduzidas pelos vários Programas de Estabilidade e Crescimento (PEC) vieram, de facto, a ser exacerbadas pelo PAEF, em 2011.

Entre maio de 2011 e maio de 2014, Portugal esteve sob a vigência deste Programa, acordado entre as autoridades portuguesas, a União Europeia, o Fundo Monetário Internacional e o Banco Central Europeu, que veio a assumir a forma de memorandos de entendimento com estas entidades, que foram sendo atualizados na sequência de sucessivas avaliações externas.

O PAEF impôs um contexto excecional de condicionalidade externa sobre as políticas nacionais que, não apenas elevou a exigência das metas orçamentais, como apontou caminhos concretos para a concretização dos objetivos traçados nos planos económico e financeiro.

Um dos pilares do PAEF, pilar esse que se direcionava para o combate a problemas de competitividade da economia portuguesa, abrangeu, entre outras, um conjunto de intervenções relativas ao mercado de trabalho, compreendendo medidas que incidiram sobre a legislação relativa à regulação do mercado de trabalho, incluindo a negociação coletiva e individual sobre as remunerações, medidas desvalorização salarial.

Algumas das principais medidas tomadas entre 2011 e 2013 no contexto da desvalorização salarial prendem-se com os cortes salariais na administração pública, congelamento de promoções e progressões nas carreiras, corte de 50% no subsídio de Natal de 2011, eliminação dos subsídios de férias e de Natal nos anos seguintes (medida chumbada pelo Tribunal Constitucional), redução das indemnizações por despedimento, facilitação dos despedimentos por inadaptação e extinção do posto de trabalho, eliminação de três dias de férias e de quatro feriados (Soeiro, 2015).<sup>62</sup>

Para além destas medidas, contam-se algumas diretamente associadas à intenção declarada de promover uma evolução dos custos do trabalho consistente com a criação de emprego e a melhoria da competitividade. Merecem particular menção, neste domínio, as seguintes:

1. Condicionamento do aumento do salário mínimo à evolução económica e do mercado de trabalho;
2. Possibilidade de introduzir ajustamentos salariais de acordo com a produtividade ao nível das empresas.

O salário mínimo permaneceu assim congelado, nos 485 euros, entre 2011 e 2014.

A economia portuguesa começou a apresentar alguns sinais ténues de retoma em 2013 e 2014. A partir de 2015 surgem indicadores mais claros de recuperação económica, processo que se vai consolidando nos anos subsequentes, com a diminuição dos défices públicos para valores historicamente baixos e a estabilização da dívida pública, acompanhados pela saída de Portugal do Procedimento de Défice Excessivo em 2017. Neste período algumas medidas que vigoraram durante o PAEF foram revertidas, como por exemplo os cortes nas prestações sociais que foram sendo repostos de forma faseada, tendo sido prioridade do Governo promover a recuperação de rendimentos das famílias, não apenas pelo seu impacto social mas, igualmente, de forma a contribuir para estimular a procura interna e o crescimento. Em 2018, a economia portuguesa prosseguiu um processo de crescimento moderado recuperando os principais indicadores económicos e sociais do período pré-crise, nomeadamente o crescimento, o emprego e os níveis de desemprego.

Em suma, e de acordo com a Organização Internacional do Trabalho, "Portugal atravessou muitas dificuldades económicas ao longo da última década, mas está a recuperar de forma surpreendente ( ) em geral, o processo de ajustamento e recuperação está em terreno firme graças a uma combinação de fatores e políticas que vão além da convencional receita de consolidação orçamental e hiperdesregulamentação." (OIT, 2018b: 12). Tal não significa, porém, ainda segundo a mesma fonte, que não continue a

62 O diploma mais relevante deste período foi aquele que alterou o Código de Trabalho, Lei 23/2012 de 25 de junho.

merecer reconhecimento a persistência de problemas e desafios no mercado de trabalho, nomeadamente no que respeita à qualidade do emprego criado, à segmentação do mercado de trabalho e às assimetrias salariais.

Na Parte 1 deste relatório apresentaram-se indicadores do mercado de trabalho que revelam o impacto da crise de 2008 e o período de recuperação que se seguiu. Mas os dados tornam também evidente uma aproximação do perfil de emprego entre homens e mulheres ao longo do tempo, evolução que tem sido gradual e contínua, e que acompanha a crescente qualificação das mulheres mas que foi acelerada pela crise económica.

Com efeito, durante este período muitas mulheres aumentaram a sua participação no mercado de trabalho, de forma a reforçar os orçamentos familiares num contexto de elevado desemprego. Para além disso, como vimos, a crise económica atingiu de forma mais expressiva setores com forte participação masculina.

A convergência do perfil de emprego entre homens e mulheres ao longo da última década verifica-se em muitas dimensões - ao nível das taxas de emprego (com maior aproximação no período mais agudo da crise); no número de horas trabalhadas; na distribuição de homens e mulheres por estabelecimentos de diferente dimensão; na sua distribuição por níveis de qualificação (Figuras 9 e 10), não obstante a persistência de assimetrias significativas; no seu peso no trabalho não permanente (Figura 7); e na média de idades e de antiguidade no posto de trabalho (Figuras 11 e 12). Também ao nível do perfil de desemprego essa convergência é notória com

a aproximação das taxas de desemprego e do desemprego de longa duração. Esta convergência não se traduz necessariamente numa melhoria da situação, podendo significar que, como se referiu atrás, o perfil de emprego dos homens está a ficar mais semelhante ao perfil do emprego das mulheres.

Existem, contudo, exceções a estas tendências de evolução convergente. As mais notórias relacionam-se entre si e prendem-se com a persistência de fortes assimetrias nas áreas de especialização no contexto dos percursos escolares (Figura 2) que depois têm impacto numa distribuição diferenciada de homens e mulheres por setores de atividade, com maior predominância de homens em setores com maiores ganhos médios e menor participação de mulheres em setores com ganhos médios inferiores. Apesar de alguma convergência ao longo do tempo, são dimensões onde permanecem fortes disparidades e que terão implicações nas diferenças salariais entre homens e mulheres.

Estes elementos estão em consonância com a afirmação de Rubery e Koukiadaki (2016), quando identificam duas razões fundamentais para explicar porque continua a ser um problema não resolvido as diferenças salariais injustificadas entre homens e mulheres. Uma tem a ver com todas as alterações no contexto económico e que mesmo que se registem tendências para a redução das diferenças salariais (V. Ponto 1.1.6), as assimetrias tendem a reconstituir-se adaptando-se a essas mudanças. Por isso, vemos surgirem ou reinventadas novas formas de desigualdade, em novas formas de emprego e na expansão de atividades na área da prestação de cuidados.

## ► 2.3 Análise do papel do diálogo tripartido e da negociação coletiva

O diálogo tripartido e a negociação coletiva são meios para promover melhores salários e condições de trabalho. Ainda que este Relatório incida sensivelmente sobre as últimas duas décadas (2000-2018) importa referir, como se fez no Ponto 2.1 que, em matéria de igualdade e não discriminação, a criação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), em 1979, constituiu a primeira institucionalização do diálogo social tripartido em Portugal no período democrático. Isto quer dizer, antes do estabelecimento do Conselho Permanente de Concertação Social, em 1984 (Ferreira e Monteiro, 2013) criado para “institucionalizar em Portugal o diálogo e a consulta entre o Governo e as principais organizações a nível confederativo de trabalhadores e de empregadores, de forma que as transformações estruturais necessárias à modernização da economia nacional possam vir a efetuar-se de forma concertada e contribuir assim para a implementação de uma dinâmica social de desenvolvimento”<sup>63</sup>. Assim podemos afirmar que os primeiros passos, no que se refere ao diálogo social tripartido, parecem ter sido ensaiados no “cumprimento do mandato antidiscriminatório” da CITE.

A política de rendimentos constituiu desde sempre matéria de concertação social<sup>64</sup>, e o combate à discriminação no trabalho e nas remunerações começa explicitamente a fazer parte dos Acordos subscritos a nível tripartido.

Uma análise dos acordos celebrados, nos últimos 20 anos, no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS)<sup>65</sup>, do Conselho Económico e Social (CES) órgão constitucional de consulta e concertação social<sup>66</sup>, permite observar

de que modo o combate à discriminação e à situação de desigualdade era concertado.

Assim em 2001, no Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação<sup>67</sup>, subscrito pelo Governo e por todos os Parceiros Sociais que integram a CPCS, em 9 de fevereiro de 2001, pode ler-se, no respetivo ponto 4. “Elevação dos níveis e da qualidade de emprego”, que entre as ações concertadas entre o Governo e os Parceiros Sociais se refere “combater a discriminação, no trabalho e nas remunerações, baseada no género, e apoiar a inserção das mulheres na vida ativa, em particular das jovens e das desempregadas de longa duração”<sup>68</sup>. De notar, como se refere em 2.1.1.1, que a preocupação nos primeiros anos de 2000 em matéria de igualdade entre homens e mulheres era a promoção da participação das mulheres na atividade económica e no acesso ao emprego e menos com as questões salariais, ainda que se faça referência à discriminação nas remunerações.

Em 2006, o Acordo sobre a fixação e evolução da Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG) referia que “a evolução do valor da RMMG tem um objetivo político próprio – o de elevar a retribuição dos salários mais baixos – e que não deve confundir-se com a definição de patamares salariais que derivam da negociação coletiva”. Sabendo-se que as mulheres estão sobrerrepresentadas em profissões e setores com a prática de salários mais baixos esta medida influiria na melhoria dos seus salários. Aliás no Livro Verde sobre as Relações Laborais (2006) pode ler-se: “os indicadores confirmam que Portugal continua a ser um país de baixos salários” e que as remunerações médias

63 Decreto-Lei n.º 74/84, de 2 de março, acessível em : <https://dre.pt/pesquisa-avancada/-/asearch/661126/details/maximize-d?serie=I&search=Pesquisar&ano=1984&perPage=100&types=DR&dreId=88979>

64 Vejam-se os acordos firmados no quadro do Conselho Permanente de Concertação Social desde 1992 acessíveis em: <http://www.ces.pt/actividade/publicacoes>

65 Acessível em <http://www.ces.pt/concertacao-social>

66 Criado através da Lei n.º 108/91, de 17 de agosto na sequência da revisão constitucional de 1989.

67 Acessível em <http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f72/58bf17f72b340194296081.pdf>

68 <http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f72/58bf17f72b340194296081.pdf>

auferidas pelas mulheres são inferiores relativamente aos homens.

Em 2008, o Acordo tripartido para um novo sistema de regulação das relações laborais, das políticas de emprego e da proteção social<sup>69</sup> em Portugal vem traduzir a estratégia de reforma que se preparava e que viria a ser consolidada com o novo Código do Trabalho de 2009 (ver Ponto 2.1.1 e Quadro 1).

Refira-se, porém, a título complementar, o Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo<sup>70</sup>, que inscreve a valorização e a elevação progressiva da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) entre os seus objetivos. Esta referência encontrará justificação na importância de que o aumento do salário mínimo nacional se reveste para a melhoria dos níveis remuneratórios das mulheres, em especial após um período, entre 2010 e 2014, durante o qual o valor da RMMG<sup>71</sup> esteve congelado, no contexto na crise económica e financeira.

Analisemos, agora esta questão a nível da intervenção da CITE, no exercício das suas funções, para a correção das assimetrias remuneratórias entre homens e mulheres, a partir da informação disponível relativamente às queixas e aos pedidos de parecer.

A partir dos Relatórios sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional é possível constatar que, entre 2006 e 2009,<sup>72</sup> foram apresentadas três queixas por alegada discriminação salarial em função do sexo e, entre 2010 e 2017 (ano a que se reporta o último relatório publicado)<sup>73</sup>, nove queixas.

Após análise, as queixas apresentadas à CITE podem levar à emissão de parecer, ou podem ser

transformadas em pedido de informação e/ou serem arquivadas.

Da consulta e análise dos Pareceres emitidos pela CITE<sup>74</sup> nas duas últimas décadas conclui-se que apenas três Pareceres - Parecer n.º 4/CITE/2003, Parecer n.º 352/CITE/2014 e Parecer n.º 671/CITE/2018 – são especificamente sobre discriminação salarial com base no sexo, sendo que o de 2018 é um Parecer interpretativo sobre a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto. Vários outros Pareceres da CITE, no mesmo período temporal, versam sobre falta de pagamentos vários, tais como subsídio de refeição, suplemento remuneratório, prémio de produtividade, prémio de assiduidade e distribuição de lucros, essencialmente durante o período de gozo de licença parental e durante o período de dispensa para amamentação ou aleitação.

Estes dados podem traduzir várias questões de natureza distinta. Se é verdade que a CITE leva já quatro décadas de existência não é evidente que o conhecimento e reconhecimento da sua ação tenha sido sempre igual ao longo do tempo, em particular fora dos grandes centros urbanos<sup>75</sup>. Uma consulta aos pareceres emitidos pela CITE permite perceber que tem sido crescente o reconhecimento do seu papel na promoção da igualdade e no combate à discriminação. Também as alterações legislativas ao longo das últimas décadas tiveram impacto na sua ação e em particular a matéria de proteção da maternidade e da paternidade e parentalidade. O facto de após a Lei n.º 17/95, de 9 de Junho que altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (proteção da maternidade e da paternidade) obrigar a cessação do contrato de trabalho quanto às trabalhadoras grávidas, puéperas e lactantes, a parecer favorável dos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social

69 <http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f79/58bf17f79da4e681625862.pdf>

70 Acessível em <http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f44/58bf17f449b88132493082.pdf>

71 A RMMG foi ainda objeto de outros acordos, em 2014, 2016 e 2017.

72 Relatório publicado em 2010. Disponível em: [https://cite.gov.pt/documents/14333/137018/Relat\\_Lei10\\_10.pdf](https://cite.gov.pt/documents/14333/137018/Relat_Lei10_10.pdf)

73 Relatório publicado em 2019. Disponível em: <https://cite.gov.pt/documents/14333/193229/Relat%C3%B3rio+Lei+10+2019/84c19921-6f87-4666-a749-a18e3518a00e>

74 Acessíveis em <https://cite.gov.pt/pareceres>

75 A CITE ao contrário da CIG, que tem uma delegação no Porto, está apenas em Lisboa.

com competência na área da igualdade”, leia-se CITE, veio ampliar as suas competências neste domínio e reforçar uma das dimensões que penaliza as mulheres no trabalho, a maternidade. Não é por isso de estranhar que a esmagadora maioria dos pareceres da CITE (prévios e obrigatórios) sejam sobre os direitos de proteção das mães e dos pais no trabalho, incluindo o direito a jornada de trabalho em regime flexível.

Aliás as responsabilidades familiares e a maternidade foram identificadas pelos parceiros sociais consultados para este relatório, como influenciando nas opções de homens e mulheres com reflexo na diferenciação salarial. No âmbito do Conselho Económico e Social foi criado um grupo de trabalho sobre a conciliação que os parceiros sociais reputam de importante, mas cujo funcionamento tem sido intermitente.

Transcrevemos aqui uma das razões invocadas para a dificuldade da efetividade do princípio salário igual para trabalho igual ou de igual valor relacionadas com as responsabilidades familiares e a maternidade.

► "A questão da maternidade e das escolhas que as mulheres fazem nessa fase das suas vidas têm um grande impacto; enquanto os homens investem mais tempo nas suas carreiras, as mulheres tendem a optar por soluções que assegurem a conciliação entre a vida profissional e a familiar, implicando muitas vezes o desinvestimento em formação ou a procura de horários de trabalho mais reduzidos. Isto tem, tendencialmente, impacto sobre o resto das suas vidas profissionais, incluindo obviamente no nível salarial."

A este respeito Rubery e KoukiadaKi (2016) referem:

"One reason why the public sector has been important for women's employment is that it tends to have relatively shorter and more regular full-time working hours than private sector employment, facilitating reconciliation of work and family life".

Foram também invocadas questões relacionadas com o funcionamento da economia e da

concorrência para justificar diferenças salariais, nos seguintes termos:

► "empresas que atuam em setores altamente competitivos, onde os salários são comumente encarados como um investimento, na medida que permitem atrair os quadros mais qualificados e competentes".

E ainda a inexistência de "critérios objetivos para determinar o conceito de trabalho de valor igual".

Quanto à apreciação da legalidade das cláusulas de IRCT negociais e Decisões Arbitrais, que a CITE realiza de acordo com o previsto no artigo 479.º do Código do Trabalho e no artigo 9.º do Decreto-Lei nº76/2012, de 26 de março, e na Lei nº 23/2012, de 25 de junho<sup>76</sup>, tal apreciação permitiu identificar, desde a data de entrada em vigor desta disposição legal em 2012, um total de seis normas desconformes/discriminatórias relacionadas com questões salariais. Três destas normas reportam a questões relacionadas com os critérios de atribuição de prémio de assiduidade, na sua relação com o exercício dos direitos de parentalidade; duas delas não preveem salário igual para trabalho de valor igual, mas apenas para trabalho igual; e numa outra a situação de desconformidade prende-se com o não pagamento de compensação por mulher trabalhadora grávida que se despeça sem pré-aviso.

Introduzindo nesta análise uma perspetiva setorial, e fazendo apelo à informação disponível, Virgínia Ferreira e equipa (Ferreira, coord., 2010) referiam o setor da cortiça como um dos setores em que persistiam diferenças salariais entre homens e mulheres e no qual os parceiros sociais reconheciam a existência de discriminação salarial direta. Referiam inclusivamente a "existência de um acordo coletivo paralelo que prevê a eliminação das discriminações salariais entre homens e mulheres de grupos/categorias diferentes, mas conteúdos iguais, até 2015" (Ferreira, coord., 2010: 199).

A auscultação da CGTP-IN realizada no âmbito deste estudo permitiu recolher informação adicional, e a título de exemplo, com base em dois IRCT (CCT e AE) em dois setores distintos, cortiça e ótica.

76 Fonte: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/178501/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2023%2F2012%2C%20de+25+de+junho>

No setor das cortiças, com o objetivo de ultrapassar a situação de diferenciação profissional e salarial entre categorias - umas predominantemente ocupadas por mulheres e outras predominantemente ocupadas por homens, com diferenças remuneratórias que chegavam aos €97,66 mensais-, integradas em dois grupos, foi subscrito um Acordo entre as partes outorgantes daquele CCT, em 11 de julho de 2008. Este Acordo constituiu um anexo da ata de negociação do CCT do setor das Cortiças, não publicado no Boletim de Trabalho e Emprego<sup>77</sup>, mas integrado nas revisões anuais das tabelas salariais entre 2008 e 2016. Foi definido, neste Acordo, um modelo de aproximação salarial que previa: i) um aumento extraordinário (de €12,5 mensais) do Grupo XVI, visando a aproximação salarial ao Grupo XIV, num horizonte temporal máximo de oito anos; ii) a criação de um Grupo de carácter transitório, o Grupo XV-A, que passou a integrar todas as categorias profissionais corticeiras então no Grupo XVI; e iii) um processo de discussão, avaliação e negociação de novos enquadramentos profissionais, bem como da evolução de carreiras profissionais.<sup>78</sup>

Também no setor da ótica, foi possível identificar um AE de uma empresa vidreira, o Acordo de Empresa de uma empresa de produtos óticos, negociado em 2014, que consagra um aumento salarial superior para o Grupo XII (constituído por mulheres) para que o valor do salário se aproxime do Grupo X (constituído por homens). Procedimento semelhante foi adotado no AE de outra empresa que pertence ao mesmo grupo empresarial.

Para além dos mecanismos mais formais e institucionalizados de carácter permanente, têm vindo a ser desenvolvidos projetos e testadas metodologias explicitamente com o objetivo de clarificar o princípio da igualdade de remuneração por

trabalho de igual valor e de correção das assimetrias remuneratórias consideradas injustificadas (ver ponto 2.1.2). Estas experiências permitiram identificar os pressupostos que têm estado na base da definição das tabelas salariais analisando o conteúdo dos postos de trabalho tornando visível e atribuindo valor a muitas tarefas que eram subvalorizadas e subavaliadas.

Importa referir que as experiências de carácter voluntarista que foram realizadas até 2009, referidas neste relatório, em particular o projeto que decorreu no setor da restauração e bebidas que contou com o apoio técnico da OIT, foram interrompidas na sequência da crise económica e financeira.

Na auscultação que foi feita aos parceiros sociais sobre a oportunidade e a possibilidade da efetividade da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor e ainda dos dois instrumentos previstos, o barómetro e o balanço, destacamos as seguintes posições, algumas delas retomam a argumentação por ocasião das audições na Assembleia da República que referimos atrás.

Assim, parece haver consenso por parte dos parceiros sociais quanto à afirmação da existência de um quadro normativo nacional, comunitário e internacional suficiente, pelo que Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto é considerada por uns como "desnecessária", face ao Código do Trabalho que é considerado suficiente para garantir que não há discriminação entre homens e mulheres em matéria retributiva, desde que aplicado. E por outros "muito genérica, de aplicação difusa, muito prolongada no tempo".

Relativamente aos dois instrumentos previstos, o barómetro geral e setorial das diferenças

77 O Boletim de Trabalho e Emprego (BTE), de periodicidade semanal, disponibiliza informação sobre Regulamentação do Trabalho, Estatutos e Corpos Gerentes das Organizações de Trabalho e composição das Comissões Coordenadoras; Perfis Profissionais e Empresas de Trabalho Temporário Autorizadas. É uma publicação oficial do Ministério com a tutela do trabalho.

78 De acordo com a representante da CGTP-IN, este terceiro ponto do Acordo nunca foi cumprido, por indisponibilidade patronal.

remuneratórias entre homens e mulheres e o balanço das diferenças remuneratórias entre homens e mulheres por empresa, profissão e níveis de qualificação, as apreciações dos parceiros sociais dividem-se entre a utilidade quanto a mais e melhor informação, mas são questionadas as acrescidas competências da ACT e da CITE, bem como os eventuais custos que possam ter para as empresas a realização de planos. A aplicação apenas a empresas com mais de 250 trabalhadores foi considerada injustificada.

Em síntese parece existir algum consenso quanto ao facto de Portugal possuir um acervo legislativo suficiente, em particular através do Código do Trabalho revisto, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que instituiu um regime específico sobre a igualdade e não discriminação em matéria de sexo e "um quadro muito alargado e vasto de instrumentos e instituições que diretamente disciplinam e atuam em matéria da igualdade".

Os representantes dos trabalhadores defenderam sobretudo o reforço de meios para a efetivação da lei, nomeadamente da ACT e da CITE. De destacar que, com a nova lei, a CITE passa a poder emitir pareceres vinculativos, à semelhança dos pareceres relativos ao despedimento de grávida, puérpera ou lactante e de autorização de jornada flexível. Tendo em conta os escassos exemplos de pareceres até à data, afigura-se que esta competência irá requerer meios humanos e técnicos, também tendo em conta o atual contexto de mudança rápida no mundo do trabalho.

No quadro do presente estudo os parceiros sociais, quando convidados a apresentar medidas de política, de concertação social ou negociação coletiva para "vencer as assimetrias salariais entre homens e mulheres", identificaram um conjunto diversificado que agrupámos em quatro categorias: transparência da informação das empresas; diálogo social; políticas públicas e sensibilização, formação e conhecimento (V. Quadro 3).

Algumas das propostas apresentadas pelos parceiros sociais são de âmbito geral e até de contextualização, de que é exemplo o reforço do papel da contratação coletiva e da negociação coletiva, em particular, sendo outras mais específicas, designadamente o envio obrigatório do Relatório Único às organizações representativas de trabalhadores/as, independentemente de filiação em estruturas sindicais.

De salientar que, muitas propostas foram sugeridas por mais do que um dos parceiros sociais, ainda que descritas de forma diferente, de qualquer modo parece existir convergência quanto aos métodos e ao local para abordar a temática. Assim quanto à metodologia a adotar, passa pelas diferentes formas de diálogo social, desde a partilha de informação até à negociação coletiva tendo as instâncias formais existentes sido consensualmente referidas por todas as confederações patronais e sindicais, isto é a discussão em sede de concertação social.

De referir ainda, a sensibilidade dos parceiros sociais às questões da segregação sexual dos percursos escolares, tema abordado na primeira parte deste relatório, e a importância de envolver as escolas na superação das assimetrias persistentes. A formação de docentes dos diferentes níveis de ensino e a introdução desta temática nos *currícula* foi proposto pelos parceiros sociais. Representantes das confederações patronais e a presidente da CIG destacaram, ainda, a importância da captação de raparigas para as áreas onde continuam sub-representadas e onde podem emergir oportunidades no quadro da digitalização e automatização do futuro mundo do trabalho.

O tema da conciliação trabalho, vida familiar foi igualmente suscitado pelos parceiros sociais e também pela presidente da CITE. Sendo uma dimensão importante da igualdade entre homens e mulheres no trabalho e fator potenciador ou inibidor do acesso ao emprego, o tema não cabe no objeto deste estudo e pode nomeadamente vir a ser abordado no futuro.



▶ **Quadro 3: Propostas dos parceiros sociais para promover a igualdade salarial.\*****Diálogo social**

- ▶ Reforço do papel da contratação coletiva e da negociação coletiva em particular; [CCP/CIP/CGTP-IN](#)
- ▶ Reforço do contributo do diálogo social, nomeadamente da contratação coletiva para: criação de uma cultura de aprendizagem ao longo da vida, e para melhores qualificações e competências; [CIP](#)
- ▶ Integração na negociação e na contratação coletiva de medidas de promoção e salvaguarda da igualdade retributiva, com recurso, nomeadamente, à majoração salarial para eliminar desigualdades existentes; [CGTP-In/UGT](#)
- ▶ Introdução ou melhoria, em sede de negociação e contratação coletiva, de cláusulas e critérios objetivos para determinar o valor do trabalho; [CGTP-In](#)
- ▶ Abordagem do tema das diferenças salariais entre homens e mulheres na concertação social, nomeadamente no âmbito do Grupo de Trabalho sobre Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar (existente); [CCP](#)
- ▶ Campanha de combate às diferenças salariais, através da introdução de critérios específicos, em sede de negociação coletiva, principalmente nas progressões na carreira e nos critérios de distribuição de prémios e complementos remuneratórios; [CGTP-In](#)
- ▶ Monitorização das diferenças salariais; [UGT](#)
- ▶ Reforço do papel dos parceiros sociais, informando e formando as entidades suas associadas [CTP](#).

**Políticas públicas**

- ▶ Implementação de políticas públicas para a igualdade nas escolas (educação para a igualdade); [CAP/CCP/CGTP-In/CTP](#)
- ▶ Plano conjunto (CITE e ACT) de combate às discriminações salariais diretas e indiretas; [CGTP-In](#)
- ▶ Medidas que promovam a dessegregação sexual na orientação escolar e profissional, por exemplo ao nível das escolas; [CAP/CCP](#)
- ▶ Introdução do tema [GPG](#) nas escolas, nomeadamente na Educação para a Cidadania; [CTP](#)
- ▶ Análise e avaliação do GPG e de sistemas retributivos transparentes, de forma voluntária, nas empresas privadas e em organismos públicos; [CAP](#)
- ▶ Participação da CITE na aplicação efetiva do princípio da Igualdade salarial; [UGT](#)
- ▶ Relançamento do grupo de trabalho da negociação coletiva existente na CITE (grupo tripartido), que para além da análise da legalidade das convenções coletivas publicadas, pode ter outras competências, nomeadamente na criação de ferramentas para avaliar a diferenciação salarial nos [IRCT](#); [UGT](#)
- ▶ Reforço da ACT; [CGTP-IN/CTP/UGT](#)
- ▶ Reforço da CITE que passa a poder emitir pareceres vinculativos sobre em caso de discriminação remuneratória. [UGT](#)

**Sensibilização, formação e conhecimento**

- ▶ Estudo sobre a identificação e o peso relativo das causas do GPG em Portugal; [CAP](#)
- ▶ Sensibilização sobre o GPG dirigida ao público em geral, às empresas privadas, do setor público e aos parceiros sociais; [CAP/CTP](#)
- ▶ Abordagem dos estereótipos relativamente ao papel das mulheres no mercado de trabalho, desde idades precoces e em vários contextos (familiar, escolar, etc.); [CCP](#)
- ▶ Sensibilização sobre o GPG ao nível da negociação coletiva; [CCP/CTP](#)
- ▶ Elaboração de estudo que i) utilize uma metodologia discutida e consensualizada entre o governo e os parceiros sociais e que ii) na análise das diferenças salariais cruze qualificações, habilitações literárias, sexo, idade e funções efetivamente exercidas; [CIP](#)
- ▶ Reforço das políticas públicas de sensibilização do público em geral sobre o GPG: campanhas, anúncios institucionais; [CAP/CCP/CTP](#)
- ▶ Reforço da ação preventiva da ACT, divulgando/sensibilizando/formando as entidades empregadoras para a adoção de boas práticas em matéria de eliminação do GPG. [CGTP-In](#)

\* Estas propostas/recomendações foram enviadas pelos parceiros sociais em resposta à questão 6 do Guião orientador de auscultação aos parceiros sociais.

---

**▶ Quadro 3: Propostas dos parceiros sociais para promover a igualdade salarial (cont.)****Transparência da informação das empresas**

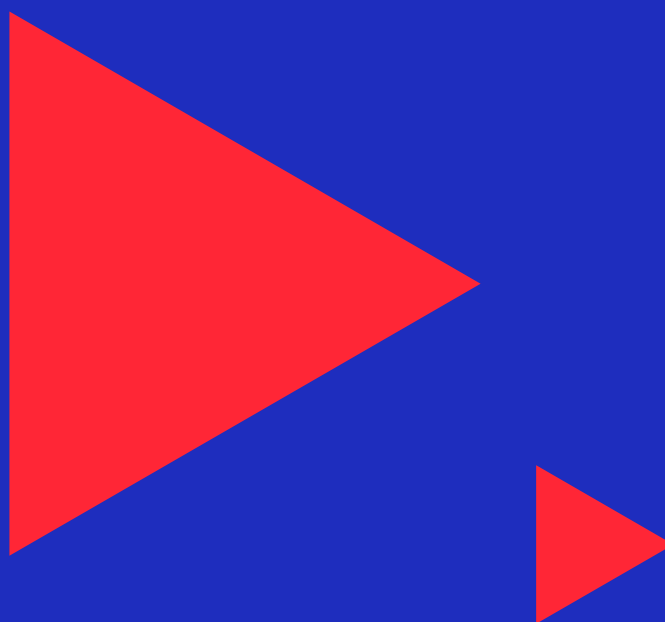
- ▶ Transparência dos sistemas de retribuição, prêmios e outros benefícios; [CGTP-In](#)
  - ▶ Envio obrigatório do Relatório Único às organizações representativas de trabalhadores/as, independentemente de filiação em estruturas sindicais; [CGTP-In/UGT](#)
  - ▶ Obrigação por parte das empresas de fornecerem dados aos sindicatos e outras estruturas de trabalhadores, periodicamente, sobre a respetiva grelha salarial e sua evolução; [UGT](#)
  - ▶ Obrigação das empresas procederem a uma análise comparativa das remunerações mensais de base e dos ganhos a fim de contratualizarem as soluções encontradas; [UGT](#)
  - ▶ Instrumentos de gestão, designadamente quanto a sistemas de avaliação de desempenho e critérios de cálculo do absentismo; [CGTP-In](#)
  - ▶ Divulgação das listas das empresas com práticas de igualdade salarial entre mulheres e homens e atribuição de benefícios a essas empresas, durante um determinado período de tempo, a definir com os parceiros sociais; [UGT](#)
  - ▶ Exigência às empresas de uma política remuneratória transparente. [UGT](#)
-



# Anexo 1

---

- ▶ Principais instrumentos jurídicos e de políticas relacionados com a promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres (2000-2019)
- 



**2019 8 Novembro**

Dia Nacional da Igualdade Salarial

<http://www.gep.mtsss.gov.pt/-/8-de-novembro-dia-nacional-da-igualdade-salarial-2019>

Campanha “Eu mereço igual” para promover a igualdade salarial entre homens e mulheres

**Junho**

Barómetro das diferenças Remuneratórias entre mulheres e homens (1ª edição) no âmbito da [Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto](#).

[Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho](#)

Determina os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa, os termos da articulação de competências entre a CIG, a CMVM e a CITE, e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos previstos nos artigos 10.º e 11.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto

[Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho](#)

Regulamenta os termos da repreensão registada prevista na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto [que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa].

[Lei n.º 26/2019, de 28 de março](#)

Regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública

[Resolução da Assembleia da República n.º 40/2019, de 20 de março](#)

Recomenda ao Governo medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres

[Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2019, de 1 de fevereiro](#)

Recomenda ao Governo o estabelecimento de um limite proporcional para a disparidade salarial no interior de cada organização

**2018 4 Novembro**

Dia Nacional da Igualdade Salarial

[https://cite.gov.pt/web/pt/noticias/-/asset\\_publisher/RmGha4gVthmz/content/sabia-que-em-portugal-as-mulheres-ganham-menos-15-8-do-que-os-homens-](https://cite.gov.pt/web/pt/noticias/-/asset_publisher/RmGha4gVthmz/content/sabia-que-em-portugal-as-mulheres-ganham-menos-15-8-do-que-os-homens-)

Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional (instituído pela lei n.º 10/2001, de 21 de maio)

**Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto**

Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

**Resolução do Conselho de Ministros n.º 72/2018, de 6 de junho**

Aprova o Programa de ação para combater a precariedade e promover a negociação coletiva.

**Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio**

Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual e os três planos de ação: Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH); Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD); Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).

[Resolução da Assembleia da República n.º 72/2018, de 20 de março](#)

Recomenda ao Governo a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens

**2017 dezembro****Livro Verde sobre as Relações Laborais**

As diferenças salariais são indissociáveis “do fenómeno de segregação profissional de género. As mulheres permanecem sobre-representadas em profissões menos valorizadas socialmente, apesar do seu acesso em massa ao ensino e ao aumento da sua representação a profissões técnicas e científicas, altamente qualificadas”.

**Resolução da Assembleia da República n.º 260/2017, de 30 de novembro**

Recomenda ao Governo a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar

**1 novembro**

Dia Nacional da Igualdade Salarial

[https://cite.gov.pt/web/pt/noticias/-/asset\\_publisher/RmGha4gVthmz/content/sabia-que-em-portugal-as-mulheres-ganham-menos-16-7-do-que-os-homens-](https://cite.gov.pt/web/pt/noticias/-/asset_publisher/RmGha4gVthmz/content/sabia-que-em-portugal-as-mulheres-ganham-menos-16-7-do-que-os-homens-)

**setembro**

Relatório Anual sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no trabalho, no emprego e na formação profissional 2016 (instituído pela lei n.º 10/2001, de 21 de maio)

**Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto de 2017**

Procede à nona alteração ao Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, e transpõe as Diretivas n.º 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE, todas do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014 e a Diretiva n.º 2014/55/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014.

Procede à nona alteração ao Código dos Contratos Públicos, inserindo os aspetos da execução do contrato, constantes das cláusulas do caderno de encargos, como a aplicação de medidas de promoção da igualdade de género e da igualdade salarial no trabalho, dentre outros.

**Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto**

Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa

**Resolução da Assembleia da República n.º 136/2017, 29 de junho**

Recomenda ao Governo que remeta anualmente à Assembleia da República a avaliação da execução dos planos nacionais no âmbito da igualdade

**Resolução da Assembleia da República n.º 124/2017, de 20 de junho**

Recomenda ao Governo que tome medidas com vista à eliminação das desigualdades salariais entre homens e mulheres

**Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho**

Estabelece o prazo para emissão de portaria de extensão de convenção coletiva, analisando os indicadores, como percentagem de trabalhadores por sexo e proporção e mulheres a abranger, dentre outros.

**2016 31 de outubro**

[https://cite.gov.pt/web/pt/noticias/-/asset\\_publisher/RmGha4gVthmz/content/dia-nacional-pela-igualdade-salarial](https://cite.gov.pt/web/pt/noticias/-/asset_publisher/RmGha4gVthmz/content/dia-nacional-pela-igualdade-salarial)

**setembro**

[Ação de Promoção Nacional sobre Igualdade de Género no Trabalho](#) promovida pela CITE e ACT

**julho**

Relatório Anual sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no trabalho, no emprego e na formação profissional 2015 (instituído pela lei n.º 10/2001, de 21 de maio)

**Lei n.º 18/2016, de 20 de junho**

Estabelece as 35 horas como período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas, procedendo à segunda alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

**Publicação do Aviso n.º 8/2016, de 6 de abril,**

Torna público que a República Portuguesa depositou o seu instrumento de ratificação da Convenção n.º 189 relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 100.ª sessão, realizada em Genebra, em 16 de junho de 2011

**2015 Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto**

Procede à primeira alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, consagrando a meia jornada como nova modalidade de horário de trabalho

**julho**

Relatório Anual sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no trabalho, no emprego e na formação profissional 2014 (instituído pela lei n.º 10/2001, de 21 de maio)

**Junho**

Campanha de Promoção Nacional de Mulheres nos Conselhos de Administração das Empresas

**Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 27 de abril**

Aprova a Estrutura de Missão para a Igualdade de Género para apoiar a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género no exercício das competências de gestão no âmbito do Portugal 2020, sucedendo ao Secretariado Técnico para a Igualdade criado no Quadro de Referência Estratégica Nacional.

**Portaria n.º 84/2015, de 20 de março**

Cria e regulamenta a medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho

**Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março**

Promove um maior equilíbrio na representação de mulheres e homens nos órgãos de decisão das empresas e institui mecanismos de promoção da igualdade salarial

**6 de março**

<https://cite.gov.pt/desigualdade-salarial#>

**Outubro****[Relatório sobre boas práticas nas empresas 2013 \(PT\)](#)**

Decorre da alínea e) do nº 1 da Resolução do Conselho de Ministros nº 13/2013 de 8 de março, que aprovou, entre outras, a elaboração e divulgação, no primeiro trimestre de cada ano, de um relatório anual de boas práticas no âmbito da responsabilidade social das empresas, sobre a implementação de boas práticas no seio das empresas que visam garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente no sentido da eliminação das diferenças salariais, da promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, do incentivo ao aprofundamento da responsabilidade social das empresas, da eliminação da segregação do mercado de trabalho e de outras discriminações.

**julho**

Relatório Anual sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no trabalho, no emprego e na formação profissional 2013 (instituído pela lei n.º 10/2001, de 21 de maio)

**9 de julho**

[Reunião na Comissão Permanente de Concertação Social](#) para apresentação aos Parceiros Sociais do I Relatório sobre diferenciações salariais por ramos de atividade

**2014 Lei n.º 35/2014, de 20 de junho**

Aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aplicando-se o disposto no Código do Trabalho, nomeadamente, em matéria de igualdade e não discriminação e parentalidade.

**Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 07 de março**

Adota medidas tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens.

**2013 Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro**

[Aprova o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não discriminação \(2014 -2017\)](#)

**Lei n.º 76/2013, de 7 de novembro**

Estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação

**Lei n.º 48-A/2014, de 31 de julho**

Prorroga o prazo de suspensão das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e das cláusulas de contrato de trabalho, procedendo à segunda alteração da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

**Julho**

Relatório Anual sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no trabalho, no emprego e na formação profissional 2012 (instituído pela lei n.º 10/2001, de 21 de maio)

**Resolução da Assembleia da República n.º 48/2013, de 4 de abril**

Defesa e valorização efetiva dos direitos das mulheres no mundo do trabalho

**Resolução da Assembleia da República n.º 47/2013, de 4 de abril**

Pelo combate ao empobrecimento e à agudização da pobreza entre as mulheres

**Resolução da Assembleia da República n.º 46/2013, de 4 de abril**

Pela não discriminação laboral de mulheres

**Resolução da Assembleia da República n.º 45/2013, de 4 de abril**

Combate às discriminações salariais, diretas e indiretas

**Resolução da Assembleia da República n.º 41/2013, de 3 de abril**

Sobre a promoção da igualdade laboral entre homens e mulheres

**Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março**

Aprova um conjunto de medidas que genericamente têm em vista garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente no sentido da eliminação das diferenças salariais, da promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, do incentivo ao aprofundamento da responsabilidade social das empresas, da eliminação da segregação do mercado de trabalho e de outras diferenciações ainda subsistentes.

**6 de março**

Dia Nacional da Igualdade Salarial (institucionalização, assinalado pela 1ª vez)

**2012 Portaria n.º 297/2012, de 28 de setembro**

Cria o Programa Formação-Algarve, que visa combater a sazonalidade do emprego na região do Algarve, e que estabelece uma majoração especial para as situações de manutenção de emprego quando o trabalhador/a visado/a seja do sexo menos representado em setores de atividade em que tradicionalmente empregam uma maioria de pessoas do mesmo sexo, o que consubstancia também uma ação de combate à segregação profissional [al. c) do n.º 2 do artigo 11.º da Portaria n.º 297/2012, de 28.09].

**Junho**

Relatório Anual sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no trabalho, no emprego e na formação profissional 2011 (instituído pela lei n.º 10/2001, de 21 de maio)

**Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março**

Aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

**Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março**

Determina a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização das empresas

[Portaria n.º 45/2012, de 13 de fevereiro.](#)

Aprova a medida “Estímulo 2012”, concedendo à entidade empregadora um apoio financeiro à celebração de contrato de trabalho com desempregado/a inscrito/a no centro de emprego há pelo menos seis meses consecutivos, com a obrigação de proporcionar formação profissional.

A entidade empregadora que celebre contrato de trabalho ao abrigo desta medida tem direito a um apoio financeiro correspondente a 50 % da retribuição mensal do trabalhador/a, que será majorado em mais 10 % (total 60 %), entre outras situações previstas, no caso de contratação de trabalhadoras com um nível de habilitações inferior ao 3.º ciclo.

[Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro](#)

Estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação

**2011 agosto**

Relatório Anual sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no trabalho, no emprego e na formação profissional 2010 (instituído pela lei n.º 10/2001, de 21 de maio)

**fevereiro**

Emprego, Contratação Coletiva de Trabalho e Proteção da Mobilidade Profissional em Portugal (na sequência do Pacto para o Emprego para enfrentar a crise)

Analisa a evolução das remunerações com base no sexo confirmando o aumento das diferenças, “sendo a maior decorrente da remuneração base por relação com a remuneração contratual, e verifica-se que são mais significativos os efeitos do drift salarial para os homens do que para as mulheres”

**Lei n.º 3/2011, de 15 de fevereiro**

Proíbe qualquer discriminação no acesso e no exercício do trabalho independente e transpõe a Diretiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de junho, a Diretiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de novembro, e a Diretiva n.º 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho



Janeiro

[Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de janeiro](#)

Aprova o IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação (2011 -2013)

**2010 Decreto – Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro**

Aprova orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), reforçando as suas competências no acompanhamento e representação de vítimas de discriminação de género no trabalho e no emprego em processos administrativos e judiciais e procede à quarta alteração do Decreto-Lei n.º 211/2006, de 27 de outubro, que aprovou a Lei Orgânica do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

**Resolução da Assembleia da República n.º 80/2010, de 30 de julho**

Recomenda ao Governo a tomada de medidas de combate às discriminações entre mulheres e homens nas competições desportivas (gender gap nos prémios desportivos)

**Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro**

Regula o conteúdo do relatório anual referente à informação sobre a atividade social da empresa e o prazo da sua apresentação, por parte do empregador, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral

**2009 Decreto-Lei n.º 321/2009, de 11 de dezembro**

O n.º 3 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 321/2009, de 11 de dezembro, que aprova a Lei Orgânica do XVIII Governo Constitucional, refere expressamente que a CITE funciona na dependência do membro do Governo responsável pela área do trabalho e da solidariedade social, em articulação com o membro do Governo responsável pela área da igualdade de género.

**Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de outubro**

Altera o Código de Processo do Trabalho. É introduzido um novo capítulo denominado “Igualdade e não discriminação em função do sexo”.

As ações relativas à igualdade e não discriminação em função do sexo passam a ter natureza urgente.

[Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro](#)

Regulamenta e altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e procede à primeira alteração da Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro

**Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro**

Aprova a revisão do Código do Trabalho

Relatório Anual sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no trabalho, no emprego e na formação profissional 2006-2008 (instituído pela lei n.º 10/2001, de 21 de maio)

**2008 Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de outubro**

Adota medidas de promoção da transversalidade da perspectiva de género na administração central do Estado e aprova o estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade, bem como dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade

**Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro**

Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) encontra-se igualmente prevista neste diploma (Artigos 297.º a 302.º).

**Lei n.º 14/2008, de 12 de março**

Proíbe e sanciona a discriminação em função do sexo no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2004/113/CE, do Conselho, de 13 de dezembro

**2007 Novembro**

Livro Branco das Relações Laborais, refere que as desigualdades salariais de género são marcadas fora da administração pública. Dados de 2005 mostram que, em média, os homens auferem um salário superior ao das mulheres em quase 30%. E que no final da vida ativa atinge 47% no escalão dos 55-64 anos de idade. As diferenças salariais são fortemente expressivas nos que concluíram o ensino superior.

[Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007 de 22 de junho,](#)

Aprova o III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género (2007-2010)

**Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de maio**

Aprova a orgânica da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, que passa a integrar as atribuições da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego relativas à promoção da igualdade e revoga as alíneas a), b) e c) – competências da CITE – do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho

Relatório Anual sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no trabalho, no emprego e na formação profissional (instituído pela lei n.º 10/2001, de 21 de maio)

**2006 Abril**

Livro Verde sobre as Relações Laborais

Refere o menor nível de remunerações médias auferidas pelas mulheres relativamente aos homens. “O rácio da remuneração média das mulheres relativamente à dos homens é superior no caso das remunerações contratuais, seguidas das remunerações de base e, finalmente, dos ganhos”.

**Resolução da Assembleia da República n.º 37/2006, de 28 de abril**

Aprova, para ratificação, a Convenção n.º 175, sobre trabalho a tempo parcial, da Organização Internacional do Trabalho, adotada em Genebra em 24 de junho de 1994

**2005 Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2005, de 15 de abril**

Prevê, designadamente, que os projetos a remeter ao Gabinete do Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros sejam acompanhados de uma nota justificativa de que conste, nomeadamente, a avaliação do impacto do projeto [de lei] quando, em razão da matéria, o mesmo tenha implicação com a igualdade de género. [alínea I, do n.º 1 do art.º 22º]

**2004 Lei n.º 35/2004, de 29 de julho**

Regulamenta o Código do Trabalho

[Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2003, de 25 de novembro](#)

Aprova o II [Plano Nacional para a Igualdade](#) (2003-2006)

**2003 Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto**

Aprova o Código do Trabalho. Procede à transposição, parcial ou total, de diretivas comunitárias sobre igualdade de tratamento entre homens e mulheres, sobre proteção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes no trabalho, e sobre o quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.

**2002 Resolução da Assembleia da República n.º 17/2002, de 8 de março**

Aprova, para ratificação, o Protocolo Opcional à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotado em Nova Iorque em 6 de outubro de 1999

**2001 Lei n.º 9/2001, de 21 de maio**

Reforça os mecanismos de fiscalização e punição de práticas laborais discriminatórias em função do sexo.

**Lei n.º 10/2001, de 21 de maio**

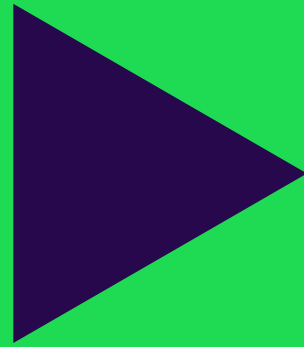
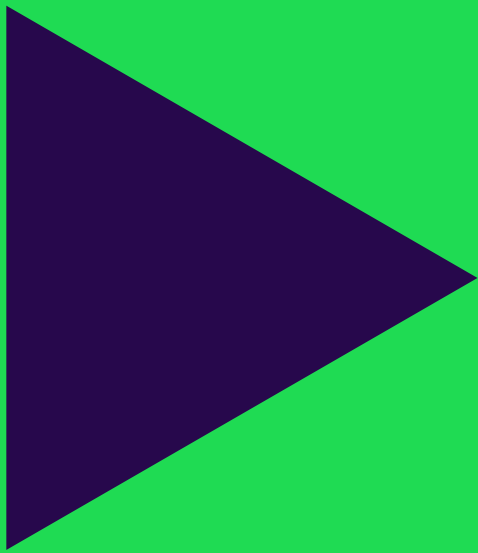
Determina que o governo deve enviar à Assembleia da República, até ao final de cada sessão legislativa, um relatório de progresso da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional.

**2000 26 dedezembro – Portaria n.º 1212/2000, de 26 de dezembro 2000**

Institui o regime de majoração dos apoios financeiros previstos nas medidas de política de emprego para as profissões significativamente marcadas por discriminação de género.

**Despacho conjunto n.º 373/2000, de 21 de março**

Determina que nos avisos de abertura de todos os concursos de ingresso, acesso ou de pessoal dirigente, na Administração Pública, Central ou Local, bem como naqueles que tenham por objeto a celebração de contratos de trabalho a termo certo, conste menção do cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, relativa à promoção da igualdade entre homens e mulheres.

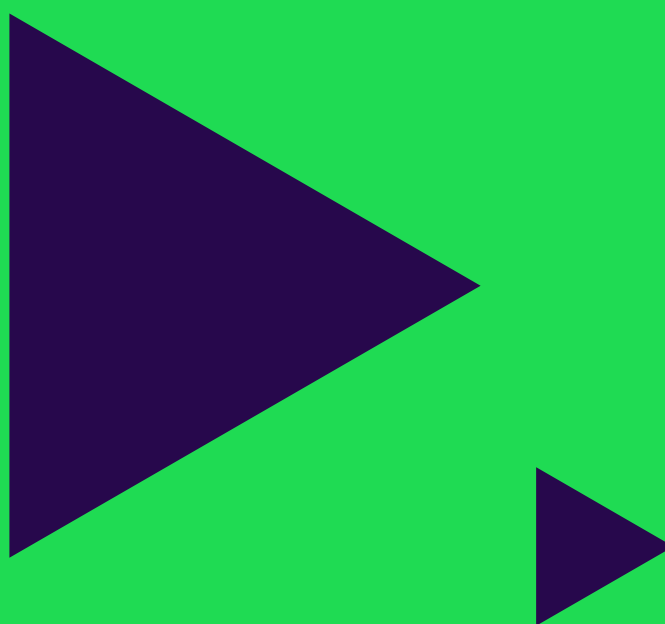


# Anexo 2

---

► **Evolução do princípio da igualdade remuneratória**

---



<b>Igualdade de remuneração</b>	
<a href="#">Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro</a> (Garante às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego e cria a CITE)	<p>1 - É assegurada a igualdade de remuneração entre trabalhadores e trabalhadoras por um trabalho igual ou de valor igual prestado à mesma entidade patronal.</p> <p>2 - As variações de remuneração efetiva não constituem discriminação se assentes em critérios objetivos de atribuição, comuns a homens e a mulheres.</p> <p>3 - Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo. 4 - Cabe à trabalhadora que alegue a discriminação fundamentar tal alegação por referência ao trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminada, incumbindo à entidade patronal provar que as diferenças de remuneração efetiva assentam em fator diverso do sexo.(Art.º 9.º)</p>
<a href="#">Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de novembro</a> (Disciplina o regime de igualdade de tratamento no trabalho entre homens e mulheres no âmbito da Administração Pública)	<p>1 -É assegurada igualdade de remuneração entre os trabalhadores do sexo masculino e do sexo feminino por um trabalho igual ou de valor igual.</p> <p>2 - As variações de remuneração efetiva não constituem discriminação se assentes em critérios objetivos de atribuição, comuns a homens e a mulheres.</p> <p>3 - Os sistemas de descrições de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e a mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo. (Art.º 6.º , n.º 1 e 2)</p>
Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, (aprova o Código do Trabalho) e a <a href="#">Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho</a> , (regulamenta o CT)	<p>1 - É assegurada a igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, entre trabalhadores de ambos os sexos.</p> <p>2 - As diferenciações retributivas não constituem discriminação se assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, sendo admissíveis, nomeadamente, distinções em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores.</p> <p>3 - Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo. (Art. 28.º. do CT)</p> <p>1 - Para efeitos do n.º 1 do artigo 28.º do Código do Trabalho, a igualdade de retribuição implica, nomeadamente, a eliminação de qualquer discriminação fundada no sexo, no conjunto de elementos de que depende a sua determinação.</p> <p>2 - Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 28.º do Código do Trabalho, a igualdade de retribuição implica que para trabalho igual ou de valor igual:</p> <p>a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;</p> <p>b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma. (Art.º 37.º da Lei n.º 35/2004)</p>
<a href="#">Lei n.º 7/2009</a> , de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do CT)	<p>1 - Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.</p> <p>2 - A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:</p> <p>a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;</p> <p>b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.</p> <p>3 - As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.</p> <p>4 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores.</p> <p>5 - Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.</p> <p>6 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no Art.º 31.º, n.º 5.)</p> <p>A determinação do valor da retribuição deve ter em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que, para trabalho igual ou de valor igual, salário igual. (Art.º 270.º)</p>
<a href="#">Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto</a> (Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor)	<p>A entidade empregadora deve assegurar a existência de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nos termos do artigo 31.º do Código do Trabalho.</p> <p>2 - Em caso de alegação de discriminação remuneratória nos termos do n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, cabe à entidade empregadora demonstrar que possui uma política remuneratória nos termos previstos no número anterior, nomeadamente no que respeita à retribuição de quem alega estar a ser discriminado face à retribuição do trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considere discriminado.(Art.º 4.º).</p>

Remuneração/Retribuição	
<a href="#">Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro</a> (Garante às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego e cria a CITE)	Toda e qualquer prestação patrimonial a que o trabalhador tenha direito pelo exercício das funções ou do cargo para que foi nomeado ou contratado, com ou sem natureza retributiva, feitas em dinheiro ou em espécie, designadamente vencimento ou remuneração principal, gratificações suplementares ou remunerações complementares devidas pela prestação de trabalho em regime de horário prolongado ou de exclusividade, remunerações acessórias, diuturnidades, subsídios de férias e de Natal, prémios de produtividade, ajudas de custo, subsídios de viagem e de marcha, despesas de representação, senhas de presença, abono para falhas, remunerações por trabalho noturno, trabalho extraordinário, trabalho em dia de descanso semanal e trabalho em dia de feriado, subsídio de turno, subsídio de refeição, subsídio de renda de casa, fornecimento de alojamento, habitação ou géneros. (Art.º 2, al.c)
<a href="#">Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto</a> , (aprova o Código do Trabalho) e a <a href="#">Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho</a> , (regulamenta o CT)	Na determinação do valor da retribuição deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual, salário igual. (Art. 263 da Lei n.º 99/3003)  Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.  2 - Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.  3 - Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador. (Art.º 249.º da Lei n.º 99/2003)
<a href="#">Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro</a>  (Aprova a revisão do CT)	1 - Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.  2 - A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie [al. a) a d) do n.º 1 do artigo 260.º do Código do Trabalho]  3 - Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador (Art.º 258.º)  Definição das prestações incluídas ou excluídas na retribuição, (Art.º 260º)
<a href="#">Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto</a> (Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor)	«Remuneração», inclui a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas, feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como as prestações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 260.º do Código do Trabalho [importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador; A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho]

Discriminação	
<a href="#">Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto</a> , (aprova o Código do Trabalho) e a <a href="#">Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho</a> , (regulamenta o CT)	Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação  (Art.º 32.º, n.º 3 da Lei n.º 35/2004)
<a href="#">Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro</a>  (Aprova a revisão do CT)	Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação [de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical]  (Art.º 23., n.º 2)
<a href="#">Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto</a> (Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor)	Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em razão do sexo, que tenha por objetivo ou efeito a anulação ou restrição do reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de direitos, liberdades e garantias ou de direitos económicos sociais e culturais  (Art.º 2º, n.º 1, al. c)

Discriminação direta	
<p><a href="#">Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto</a>, (aprova o Código do Trabalho) e a <a href="#">Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho</a>, (regulamenta o CT)</p>	<p>Discriminação directa sempre que, em razão de um dos factores indicados no referido preceito legal [ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade]</p> <p>de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções</p> <p>políticas ou ideológicas e filiação sindical território de origem, língua, raça, instrução, situação económica, origem ou condição social], uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;</p> <p>(Art.º 32º, n.º 2, al. a) da Lei n.º 35/2004)</p>
<p><a href="#">Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro</a> (<a href="#">revoga o CT de 2003</a>)</p> <p>(Aprova a revisão do CT)</p>	<p>Discriminação directa, sempre que, em razão de um factor de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável</p> <p>(Art.º 23º, n.º 1, al. a)</p>
<p><a href="#">Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto</a> (Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor)</p>	<p>Remete para a alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009 [Discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;]</p>

Discriminação indireta	
<p><a href="#">Lei n.º 105/97, de 13 de setembro</a> (Garante o direito à igualdade de tratamento no trabalho e no emprego)</p>	<p>Existe discriminação indireta sempre que uma medida, um critério ou uma prática aparentemente neutra prejudiquem de modo desproporcionado os indivíduos de um dos sexos, nomeadamente por referência ao estado civil ou familiar, não sendo justificados objetivamente por qualquer razão ou condição necessária não relacionada com o sexo (Art.º 2)</p>
<p><a href="#">Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto</a>, (aprova o Código do Trabalho) e a <a href="#">Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho</a>, (regulamenta o CT)</p>	<p>Discriminação indireta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar pessoas que se incluam num dos fatores característicos indicados no referido preceito legal numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários</p> <p>(Art.º 32.º, n.º2, al.b)</p>
<p><a href="#">Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro</a></p> <p>(Aprova a revisão do CT)</p>	<p>Discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.</p> <p>(Art.º 23º, n.º 1, al. a)</p>
<p><a href="#">Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto</a> (Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor)</p>	<p>Remete para a alínea b) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 [Discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;</p>

Discriminação remuneratória em razão do sexo	
<a href="#">Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro</a> (Garante às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego e cria a CITE)	Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo (Art.9º, n.º 3)
<a href="#">Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto</a> , (aprova o Código do Trabalho) e a <a href="#">Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho</a> , (regulamenta o CT)	Para efeitos do n.º 1 do artigo 28.o do Código do Trabalho, a igualdade de retribuição implica, nomeadamente, a eliminação de qualquer discriminação fundada no sexo, no conjunto de elementos de que depende a sua determinação. (art.º 37, número 1)
<a href="#">Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro</a> (Aprova a revisão do CT)	Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo. (Art.º 31, n.º 1)
<a href="#">Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto</a> (Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor)	A diferença, direta e indireta, em termos remuneratórios, em razão do sexo e não assente em critérios objetivos comuns a homens e mulheres (Art.º 2º, n.º 1, al. d)

Trabalho igual	
<a href="#">Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro</a> (Garante às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego e cria a CITE)	Trabalho prestado à mesma entidade patronal quando são iguais ou de natureza objetivamente semelhante às tarefas desempenhadas (Art.º 2, al. d)
<a href="#">Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de novembro</a> (Disciplina o regime de igualdade de tratamento no trabalho entre homens e mulheres no âmbito da Administração Pública)	Trabalho igual: trabalho em que são iguais ou de natureza objetivamente semelhante os cargos ou funções exercidos, ou aqueles que possuam igual conteúdo funcional (Art.º 3º, al.d)
<a href="#">Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto</a> , (aprova o Código do Trabalho) e a <a href="#">Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho</a> , (regulamenta o CT)	Trabalho igual aquele em que as funções desempenhadas ao mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade (Art.º 32º, n.º 2, al. c)
<a href="#">Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro</a> (Aprova a revisão do CT)	Trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade. (Art.º 23.º, n.º 1, al. c)



Trabalho de valor igual	
<p><a href="#">Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro</a> (Garante às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego e cria a CITE)</p>	<p>Trabalho prestado à mesma entidade patronal quando as tarefas desempenhadas, embora de diversa natureza, são consideradas equivalentes em resultado da aplicação de critérios objetivos de avaliação de funções (alínea c do Art.º 2)</p>
<p><a href="#">Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de novembro</a> (Disciplina o regime de igualdade de tratamento no trabalho entre homens e mulheres no âmbito da Administração Pública)</p>	<p>Trabalho de valor igual: trabalho em que as funções ou os cargos exercidos, embora de forma diversa, são considerados equivalentes em resultado da aplicação de critérios objetivos de avaliação de funções (Art.º 3.º, alínea e)</p>
<p><a href="#">Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto</a>, (aprova o Código do Trabalho) e a <a href="#">Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho</a>, (regulamenta o CT)</p>	<p>Trabalho de valor igual aquele que corresponde a um conjunto de funções, prestadas ao mesmo empregador, consideradas equivalentes atendendo, nomeadamente, às qualificações ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado</p> <p>(Número 2, alínea d do Artigo 32. da Lei n.º 35/2004)</p>
<p><a href="#">Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro</a> (Aprova a revisão do CT)</p>	<p>Trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado</p> <p>(Número 1, alínea d do Artigo 23.º do CT)</p>

# Anexo 3

---

## ► Guião orientador da auscultação aos parceiros sociais

---

1. Quais as razões que, no v/ entendimento, têm tornado difícil a efetividade do princípio salário igual para trabalho igual ou de igual valor em Portugal?
2. Que fatores podem contribuir para a persistência de discriminação salarial direta e indireta?
3. Como avaliam a oportunidade e a possibilidade da efetividade da Lei 60/2018, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor?
4. Que iniciativas concretas no domínio da promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor já foram por vós desenvolvidas / ou que equacionam desenvolver a curto prazo?
5. Se já foram desenvolvidas, que dificuldades na implementação foram identificadas?
6. Que sugestões em matéria de medidas de política pública, de concertação social ou negociação coletiva seriam importantes para vencer as assimetrias salariais entre homens e mulheres?

# Anexo 4-A

---

## ► Anexo A 1.1.1: Escolaridade da população ativa por idade

	Total	Nenhum	Básico - 1º Ciclo	Básico - 2º Ciclo	Básico - 3º Ciclo	Secundário e pós-secundário	Superior
Anos	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)
2018	5232,6	75,6	636,6	636,1	1058	1448,3	1378,1
2017	5219,4	86,6	679,3	651,1	1086	1399	1317,5
2016	5178,3	90,2	721,4	643,6	1071,1	1347,1	1304,8
2015	5195,2	100,2	760,7	665,7	1103,1	1316,7	1248,7
2014	5225,6	121,9	813,8	695,3	1123,4	1275,5	1195,6
2013	5284,6	154,3	930,8	747,6	1147,5	1222,7	1081,6
2012	5382,6	181,6	1033,2	793,4	1172,9	1153,4	1048,1
2011	5428,3	209,2	1098	839,2	1222,4	1079,9	979,6

15 - 24 anos	Total	Nenhum	Básico - 1º Ciclo	Básico - 2º Ciclo	Básico - 3º Ciclo	Secundário e pós-secundário	Superior
Anos	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)
2018	371,9	o	§	15	84,1	204,6	65,9
2017	371,3	o	§	15,4	87,5	203,6	61,8
2016	364,2	§	§	14,8	95,6	193,1	57
2015	369,5	o	§	17,7	96,4	191,2	61,3
2014	378	o	§	21,6	115,7	176,6	59,4
2013	389,5	§	5,9	28,7	124	173,1	56,7
2012	419,1	§	7,8	37,4	140,4	178,2	54,6
2011	436,7	§	7,8	43,1	160,7	166,4	57,1

25 - 34 anos	Total	Nenhum	Básico - 1º Ciclo	Básico - 2º Ciclo	Básico - 3º Ciclo	Secundário e pós-secundário	Superior
Anos	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)
2018	1016,4	§	11,3	59,3	208,2	372,4	363,7
2017	1033,4	§	10,6	61,2	223,9	371,7	363,7
2016	1054,8	§	13,3	69,4	221,6	365,5	382,2
2015	1083,6	§	17,8	80,1	249	364,2	368,6
2014	1118,7	§	17,7	95	265,1	376,8	361,4
2013	1162,5	5	26,1	119,4	282,2	368,4	361,3
2012	1223,5	7,1	30,2	144,6	311,9	361,8	367,9
2011	1280,6	8,9	40,1	159,4	339,4	367,7	365,1

## Notas:

o: Dado inferior a metade do módulo da unidade utilizada §: Desvio do padrão de qualidade/Coefficiente de variação elevado

-: Dado nulo ou não aplicável

## ► Anexo A 1.1.1: Escolaridade da população ativa por idade (continuação)

35 - 44 anos	Total	Nenhum	Básico - 1º Ciclo	Básico - 2º Ciclo	Básico - 3º Ciclo	Secundário e pós-secundário	Superior
Anos	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)
2018	1384,2	6,7	44,5	167	295,9	406,6	463,5
2017	1407,5	7,9	51,7	185,8	310,1	400,2	451,8
2016	1429,3	9,5	59,8	193,6	315,1	396,1	455,3
2015	1443,3	10,3	70,1	213,4	318	393,2	438,2
2014	1454,2	13	81,5	237,6	326,5	387,6	407,9
2013	1448,4	15,3	106	268,8	338,3	381,9	338,2
2012	1460,2	16,2	132,3	302,6	338,9	350,3	319,9
2011	1460,2	24,5	153,5	338,5	346,8	309,1	287,9

45 - 54 anos	Total	Nenhum	Básico - 1º Ciclo	Básico - 2º Ciclo	Básico - 3º Ciclo	Secundário e pós-secundário	Superior
Anos	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)
2018	1322,5	16,4	165,5	249,4	281,8	308,5	300,9
2017	1314,3	18,6	194,9	253,6	283	282,8	281,6
2016	1295,6	20,1	221,9	256,2	269,9	266,8	260,7
2015	1284,3	18,3	229,2	250,5	283	255,6	247,8
2014	1285,1	25,2	254,2	244,9	277,1	240,7	243,1
2013	1285,8	33,4	305,9	250	272,7	214,1	209,7
2012	1280,5	35,4	344,5	245	267,3	189,6	198,7
2011	1262,5	41	368,7	235,9	276,6	173,5	166,8

55 - 64 anos	Total	Nenhum	Básico - 1º Ciclo	Básico - 2º Ciclo	Básico - 3º Ciclo	Secundário e pós-secundário	Superior
Anos	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)
2018	881,2	21,3	265,7	131,4	164,4	143,5	154,9
2017	845,6	22	279,1	120,7	159,2	129,4	135,3
2016	795,6	20,7	283,6	97,2	146,7	117,4	130
2015	768,7	22,7	291,3	93,7	135,9	103,2	121,7
2014	740,1	27,4	310,5	86,1	121,3	85,3	109,5
2013	723,7	34	330,7	70,2	112,1	77	99,7
2012	703,6	40,1	350,4	54,2	97,7	67,6	93,5
2011	698,4	46,2	366,8	52,9	87,3	55,6	89,5

## Notas:

o: Dado inferior a metade do módulo da unidade utilizada §: Desvio do padrão de qualidade/Coeficiente de variação elevado

-: Dado nulo ou não aplicável

## ► Anexo A 1.1.1: Escolaridade da população ativa por idade (continuação)

65 e mais anos	Total	Nenhum	Básico - 1º Ciclo	Básico - 2º Ciclo	Básico - 3º Ciclo	Secundário e pós-secundário	Superior
Anos	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)
2018	256,3	29,3	147,4	14,1	23,7	12,7	29,1
2017	247,3	35,6	140,1	14,5	22,3	11,5	23,4
2016	238,7	36,4	139,9	12,4	22,2	8,2	19,7
2015	245,8	44,6	149,8	10,3	20,8	9,3	11
2014	249,4	53,2	145,4	10,1	17,7	8,5	14,5
2013	274,8	65,5	156,3	10,4	18,3	8,2	16,1
2012	295,7	82,1	168	9,7	16,8	5,8	13,4
2011	289,8	87	161,1	9,4	11,5	7,5	13,2

M Total	Total	Nenhum	Básico - 1º Ciclo	Básico - 2º Ciclo	Básico - 3º Ciclo	Secundário e pós-secundário	Superior
Anos	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)
2018	2572,1	36,4	273,1	246,9	448,7	717,9	849,1
2017	2552,9	42,6	284,1	266,7	457,3	695,7	806,5
2016	2525,9	42	297,4	262,3	472,8	664,5	786,9
2015	2537,8	48,3	314,3	276,1	485,1	654,6	759,5
2014	2544,6	60,4	342,2	282,3	480,7	645,5	733,4
2013	2560	76,5	395,1	293,8	499,7	630,7	664,1
2012	2591,1	94,7	431,5	303,5	531,5	604,3	625,6
2011	2590,8	104,7	453,5	338,8	558,1	555	580,7

15 - 24 anos	Total	Nenhum	Básico - 1º Ciclo	Básico - 2º Ciclo	Básico - 3º Ciclo	Secundário e pós-secundário	Superior
Anos	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)
2018	169	o	§	§	31,4	88,4	45
2017	173,7	o	§	4,8	33,4	90,9	43,4
2016	168,7	-	§	4,6	36,1	89	38,2
2015	178,2	o	§	7,3	34,7	94,4	40,8
2014	184,7	o	§	9,3	43,3	88,9	41,5
2013	185,3	o	§	10,3	46,3	85,9	40,6
2012	194,6	o	§	10,6	51,4	91,5	38,8
2011	202,4	§	§	12,3	63,5	83,4	40,5

## Notas:

o: Dado inferior a metade do módulo da unidade utilizada §: Desvio do padrão de qualidade/Coefficiente de variação elevado

-: Dado nulo ou não aplicável

## ► Anexo A 1.1.1: Escolaridade da população ativa por idade (continuação)

25 - 34 anos	Total	Nenhum	Básico - 1º Ciclo	Básico - 2º Ciclo	Básico - 3º Ciclo	Secundário e pós-secundário	Superior
Anos	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)
2018	508,3	o	4,7	19,7	76,2	174,2	233,1
2017	522,1	§	4,6	19,9	84	183,1	229,7
2016	533,6	§	§	22,9	94,1	174,2	237,5
2015	550,4	§	§	27,1	105,7	179	232,6
2014	567,2	§	5,8	35,6	105,2	188,9	230,8
2013	587,5	§	11,8	45,1	113,1	184,9	231,1
2012	612,8	§	12,1	50,7	136	188,8	222,9
2011	637,7	§	14,1	61,1	148,3	188,8	222,7

35 - 44 anos	Total	Nenhum	Básico - 1º Ciclo	Básico - 2º Ciclo	Básico - 3º Ciclo	Secundário e pós-secundário	Superior
Anos	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)
2018	703,7	§	19,5	59,9	122,5	211,3	288,4
2017	717	§	23,1	72,8	131,7	205,1	281,5
2016	728,6	§	26,4	74,3	139	202,8	282,9
2015	728,3	§	31,5	87,3	136,6	198,9	271,1
2014	733	4,8	35,9	95,8	142,2	200,8	253,4
2013	731,5	5	48,9	105,8	151,6	211,9	208,3
2012	726,3	§	57,9	114,5	158,1	195,9	196
2011	718,4	7,8	69,9	137,3	160,2	170,5	172,8

45 - 54 anos	Total	Nenhum	Básico - 1º Ciclo	Básico - 2º Ciclo	Básico - 3º Ciclo	Secundário e pós-secundário	Superior
Anos	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)
2018	664	5,6	78,2	101,3	132,7	164,7	181,5
2017	654,4	6,5	89,6	113	129,1	147,6	168,6
2016	642,5	6,9	99,5	112,9	130,1	140	153,1
2015	635,1	7,2	99,5	111,2	138,4	131,6	147,2
2014	632,6	10,6	114,3	103	130,9	126	147,8
2013	626,3	13,6	138,7	101,7	130,9	112,5	128,9
2012	617,5	14,1	150,2	103,6	132	97,3	120,4
2011	605,7	15,4	160,4	102	138,6	88,9	100,5

## Notas:

o: Dado inferior a metade do módulo da unidade utilizada §: Desvio do padrão de qualidade/Coeficiente de variação elevado

-: Dado nulo ou não aplicável

## ► Anexo A 1.1.1: Escolaridade da população ativa por idade (Final)

55 - 64 anos	Total	Nenhum	Básico - 1º Ciclo	Básico - 2º Ciclo	Básico - 3º Ciclo	Secundário e pós-secundário	Superior
Anos	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)
2018	431,9	9,7	119,7	57,5	78,7	75,3	91
2017	399,1	10,7	122,9	51,4	72,9	65,4	75,7
2016	367,8	9,4	124	44,1	65,8	56,1	68,4
2015	356,1	11,3	129,4	40,7	62,9	47,2	64,7
2014	336	12,1	139,2	35,6	54,3	38,3	56,5
2013	329	17,1	146,3	28,6	52,6	33,2	51,3
2012	326,9	23,5	158,5	22	49,5	28,9	44,4
2011	319,4	27,4	159,9	23,9	45,6	21,2	41,5

65 e mais anos	Total	Nenhum	Básico - 1º Ciclo	Básico - 2º Ciclo	Básico - 3º Ciclo	Secundário e pós-secundário	Superior
Anos	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)
2018	95,1	18,3	50,5	4,8	7,2	§	10,2
2017	86,7	21,7	42,9	4,7	6,4	§	7,5
2016	84,6	21,7	42,6	§	7,8	§	6,7
2015	89,7	25,2	48,7	§	6,9	§	§
2014	91	31,8	45,6	§	4,8	§	§
2013	100,3	39,1	47,5	§	5,2	§	§
2012	113,1	50,6	50,8	§	4,5	§	§
2011	107,2	50,7	47,1	§	§	§	§

**Notas:**

o: Dado inferior a metade do módulo da unidade utilizada §: Desvio do padrão de qualidade/Coefficiente de variação elevado

-: Dado nulo ou não aplicável



## ► Anexo A 1.1.2: Taxa de emprego de mulheres e homens com crianças (menores de 6 anos) em PT e na UE

Taxa de emprego da população adulta, por sexo, grupo etário, nível de escolaridade, número de crianças e idade das crianças mais novas (%) - Mulheres														
País/Ano	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
União Europeia - 28 países	:	:	:	:	59,1	59,3	60,1	60,3	60,3	61,7	62,1	62,5	63,4	64,1
União Europeia - 15 países (1995-2004)	:	:	:	:	60,3	60,5	61,4	61,8	61,8	62,9	63,1	63,7	64,6	65,5
Zona Euro - 19 países	56,5	58,1	59,3	60,5	60,1	59,8	61	61,3	60,9	62	62,2	62,2	63,1	63,9
Bélgica	67,3	68,4	68,3	69,7	69,2	69,9	68,5	69,4	67,9	69,4	68,6	68,9	67,7	71,5
Bulgária	46,5	49,5	53,7	54	52,1	49,8	52,7	51	51,4	55,5	54,6	55,9	56,7	53,5
República Checa	35,2	34,4	33,1	33	33,6	35,8	39,7	39,4	42,4	43,8	42,7	44,7	43,6	46,9
Dinamarca	:	:	:	:	:	83,3	79,7	77,4	78,2	77	78	79,5	76,5	78,4
Alemanha (até 1990 antiga República Federal da Alemanha)	46,8	51	52,4	53	55,3	54,5	60,6	59,9	61	61,6	62,4	62,4	62,7	63,7
Estónia	45,9	55,4	53,3	53	50,8	51,4	52,8	53,5	51,1	53,8	55,6	51,9	56,4	55,5
Irlanda	:	56,8	60,1	60	57,2	56,2	56,4	57,8	59,5	62	64,2	64,9	66,3	66,9
Grécia	53	54,3	53,2	53,9	53,4	54,7	52,5	50,3	48,7	50,4	53,3	52,8	53,9	55,1
Espanha	56	57,6	59,6	59,7	58	57,9	57,7	57,9	56,1	59,5	60,7	61,3	63,9	64,4
França	62,7	62,2	64,1	66,7	65,3	65,6	65,2	65,4	66,3	66,5	63,5	63,2	64,2	65,8
Croácia	65,2	63,1	65,3	66,3	69	66,9	60,4	58	57,7	67,8	68,7	68,3	70,2	71,3
Itália	51,9	53	53,1	53,9	53,7	52,6	53	54,5	53,4	54	54,2	53,5	53,6	53,4
Chipre	69,2	70,3	73	72,6	74	72,8	72,2	69	67,8	70,6	70,6	69,6	68,9	69,9
Letónia	51,9	58	61,7	66,9	60,1	61,8	63,8	62,7	65,7	64,3	68,4	70,4	69,6	73,6
Lituânia	72,7	71,7	70,3	68,6	68,2	70,7	72,5	74	71,4	71,7	73,9	75,9	75,2	76,2
Luxemburgo	62,2	63,9	66,9	63,8	66,9	69	67,6	71,3	72,2	75,4	73,1	73,6	78,5	74,1
Hungria	33,7	35,5	33	33,7	33,5	32,8	33,5	36,3	35,5	38,5	38,5	39,7	41,7	41,9
Malta	29,5	35	39,3	40,5	41,7	42,1	50,5	57	60,2	61,1	58,5	61,8	61,8	65,9
Países Baixos	67,4	70,5	72,3	75,6	76,6	76,9	75,3	76,6	74	73,5	75,7	75,7	76,1	75,8
Austria	61,6	61,4	62,5	64,4	66,4	65,1	68,1	71	69,7	70,4	70,5	71,5	70,5	70,3
Polónia	52,7	55,3	58,9	60,8	59,7	60,7	59,6	60	60,4	63,4	65,6	64,2	63,6	64
Portugal	75,2	75,9	73,8	74,3	72,2	71,2	73,2	71,6	71,9	75	78,5	78,2	81,2	82,1
Roménia	59,7	64,4	63,1	62,5	60,9	61,2	62	61,6	59,7	61,8	60,7	58,5	62,5	61,8
Eslovénia	80,4	82	83,4	82,5	81,7	81,9	81,9	78,1	75,8	74,7	77,6	77,8	80,9	81,5
Eslováquia	36	37,1	37,3	39,5	37,4	36	36,9	35,3	35,1	37,6	38,5	41,3	42	41,2
Finlândia	60,5	61,4	62,2	64,2	63,2	61,1	60,3	61,6	58,3	60	59,9	60,2	63,6	63,3
Suécia	:	:	:	:	77,9	75,4	74,1	77,6	78,1	79,5	79,1	82	81,6	80,9
Reino Unido	57,2	57,3	56,6	58,3	58	58,8	59,6	59,8	61	61,7	63,1	65,5	66,9	67,8
Montenegro	:	:	:	:	:	:	45,3	49,1	47	51,9	51,6	54,1	49,2	50
Macedónia do Norte	:	29,1	31,2	29,6	29,9	31,6	34,3	35,7	37,5	35,9	36,7	42,5	42,6	46
Sérvia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	53,4	54,9	57,8	59,7	61,3
Turquia	:	19,9	19,7	19,9	20,9	23,1	24,9	25,8	26,6	27,2	27,4	28,5	29,8	29,7



## ► Anexo A 1.1.3 Nível de qualificação

Proporção de quadros superiores, por sexo					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	194565	105304	89261	8,98%	8,97%
2016	187083	101592	85491	9,04%	8,86%
2015	181020	99421	81599	9,13%	8,73%
2014	175541	97532	78009	9,19%	8,66%
2013	174731	97864	76867	9,43%	8,68%
2012	173712	97978	75734	9,30%	8,48%
2011	180449	102423	78026	8,93%	8,38%
2010	182824	105211	77613	8,93%	8,31%
2009	163124	94578	68546	8,42%	7,62%
2008	164529	95992	68537	8,13%	7,40%
2007	155273	91478	63795	7,77%	6,99%
2006	132728	82568	50160	7,31%	5,80%
2005	123695	77848	45847	6,86%	5,39%
2004	121718	79298	42420	7,18%	5,28%
2003	106498	69802	36696	6,58%	4,76%
2002	91710	61027	30683	6,04%	4,32%
Proporção de quadros médios, por sexo					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	140345	73289	67056	6,25%	6,74%
2016	133535	69711	63824	6,20%	6,62%
2015	129020	67559	61461	6,20%	6,58%
2014	124004	65596	58408	6,18%	6,48%
2013	123033	65009	58024	6,27%	6,55%
2012	124450	66823	57627	6,34%	6,45%
2011	131372	72152	59220	6,29%	6,36%
2010	129968	72838	57130	6,18%	6,12%
2009	117535	65553	51982	5,83%	5,78%
2008	116401	65951	50450	5,59%	5,44%
2007	108513	62496	46017	5,31%	5,04%
2006	109303	60959	48344	5,39%	5,59%
2005	103785	59240	44545	5,22%	5,24%
2004	96569	58693	37876	5,32%	4,71%
2003	85523	52459	33064	4,94%	4,29%
2002	73302	44782	28520	4,43%	4,01%

## ► Anexo A 1.1.3 Nível de qualificação (continuação)

Proporção de encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa, por sexo					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	123728	76904	46824	6,56%	4,71%
2016	117664	73754	43910	6,56%	4,55%
2015	112575	71594	40981	6,58%	4,38%
2014	110852	71041	39811	6,70%	4,42%
2013	109460	70480	38980	6,79%	4,40%
2012	111672	72293	39379	6,86%	4,41%
2011	115626	76150	39476	6,64%	4,24%
2010	118543	79582	38961	6,76%	4,17%
2009	85923	62213	23710	5,54%	2,64%
2008	90686	66176	24510	5,60%	2,64%
2007	90452	66517	23935	5,65%	2,62%
2006	87732	64601	23131	5,72%	2,67%
2005	89129	66348	22781	5,85%	2,68%
2004	84369	63075	21294	5,71%	2,65%
2003	80461	60646	19815	5,72%	2,57%
2002	74770	57172	17598	5,66%	2,48%
Proporção de profissionais altamente qualificados, por sexo					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	188097	94930	93167	8,10%	9,37%
2016	179443	89957	89486	8,01%	9,27%
2015	169040	85055	83985	7,81%	8,98%
2014	161549	82435	79114	7,77%	8,78%
2013	158155	81408	76747	7,85%	8,66%
2012	160649	82774	77875	7,86%	8,72%
2011	170484	90069	80415	7,85%	8,64%
2010	174909	94314	80595	8,01%	8,63%
2009	189513	100806	88707	8,97%	9,86%
2008	189818	101905	87913	8,63%	9,49%
2007	178493	96718	81775	8,21%	8,96%
2006	168412	91783	76629	8,12%	8,86%
2005	167870	92485	75385	8,15%	8,86%
2004	149819	82614	67205	7,48%	8,36%
2003	143030	78646	64384	7,41%	8,35%
2002	134466	75600	58866	7,48%	8,28%

## ► Anexo A 1.1.3 Nível de qualificação (continuação)

Proporção de quadros superiores, por sexo					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	194565	105304	89261	8,98%	8,97%
2016	187083	101592	85491	9,04%	8,86%
2015	181020	99421	81599	9,13%	8,73%
2014	175541	97532	78009	9,19%	8,66%
2013	174731	97864	76867	9,43%	8,68%
2012	173712	97978	75734	9,30%	8,48%
2011	180449	102423	78026	8,93%	8,38%
2010	182824	105211	77613	8,93%	8,31%
2009	163124	94578	68546	8,42%	7,62%
2008	164529	95992	68537	8,13%	7,40%
2007	155273	91478	63795	7,77%	6,99%
2006	132728	82568	50160	7,31%	5,80%
2005	123695	77848	45847	6,86%	5,39%
2004	121718	79298	42420	7,18%	5,28%
2003	106498	69802	36696	6,58%	4,76%
2002	91710	61027	30683	6,04%	4,32%
Proporção de quadros médios, por sexo					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	140345	73289	67056	6,25%	6,74%
2016	133535	69711	63824	6,20%	6,62%
2015	129020	67559	61461	6,20%	6,58%
2014	124004	65596	58408	6,18%	6,48%
2013	123033	65009	58024	6,27%	6,55%
2012	124450	66823	57627	6,34%	6,45%
2011	131372	72152	59220	6,29%	6,36%
2010	129968	72838	57130	6,18%	6,12%
2009	117535	65553	51982	5,83%	5,78%
2008	116401	65951	50450	5,59%	5,44%
2007	108513	62496	46017	5,31%	5,04%
2006	109303	60959	48344	5,39%	5,59%
2005	103785	59240	44545	5,22%	5,24%
2004	96569	58693	37876	5,32%	4,71%
2003	85523	52459	33064	4,94%	4,29%
2002	73302	44782	28520	4,43%	4,01%

## ► Anexo A 1.1.3 Nível de qualificação (continuação)

Proporção de encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa, por sexo					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	123728	76904	46824	6,56%	4,71%
2016	117664	73754	43910	6,56%	4,55%
2015	112575	71594	40981	6,58%	4,38%
2014	110852	71041	39811	6,70%	4,42%
2013	109460	70480	38980	6,79%	4,40%
2012	111672	72293	39379	6,86%	4,41%
2011	115626	76150	39476	6,64%	4,24%
2010	118543	79582	38961	6,76%	4,17%
2009	85923	62213	23710	5,54%	2,64%
2008	90686	66176	24510	5,60%	2,64%
2007	90452	66517	23935	5,65%	2,62%
2006	87732	64601	23131	5,72%	2,67%
2005	89129	66348	22781	5,85%	2,68%
2004	84369	63075	21294	5,71%	2,65%
2003	80461	60646	19815	5,72%	2,57%
2002	74770	57172	17598	5,66%	2,48%
Proporção de profissionais altamente qualificados, por sexo					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	188097	94930	93167	8,10%	9,37%
2016	179443	89957	89486	8,01%	9,27%
2015	169040	85055	83985	7,81%	8,98%
2014	161549	82435	79114	7,77%	8,78%
2013	158155	81408	76747	7,85%	8,66%
2012	160649	82774	77875	7,86%	8,72%
2011	170484	90069	80415	7,85%	8,64%
2010	174909	94314	80595	8,01%	8,63%
2009	189513	100806	88707	8,97%	9,86%
2008	189818	101905	87913	8,63%	9,49%
2007	178493	96718	81775	8,21%	8,96%
2006	168412	91783	76629	8,12%	8,86%
2005	167870	92485	75385	8,15%	8,86%
2004	149819	82614	67205	7,48%	8,36%
2003	143030	78646	64384	7,41%	8,35%
2002	134466	75600	58866	7,48%	8,28%

## ► Anexo A 1.1.3 Nível de qualificação (continuação)

Proporção de profissionais qualificados, por sexo					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	874286	508465	365821	43,36%	36,77%
2016	811448	479491	331957	42,68%	34,41%
2015	790028	468275	321753	43,01%	34,42%
2014	766660	453206	313454	42,73%	34,80%
2013	750450	443267	307183	42,72%	34,68%
2012	766067	456067	310000	43,30%	34,72%
2011	824105	503737	320368	43,93%	34,41%
2010	840296	521500	318796	44,27%	34,15%
2009	821833	508679	313154	45,26%	34,82%
2008	865660	541824	323836	45,89%	34,94%
2007	874961	549394	325567	46,66%	35,67%
2006	839097	528602	310495	46,78%	35,90%
2005	853726	540381	313345	47,62%	36,83%
2004	831041	529704	301337	47,98%	37,51%
2003	828609	524033	304576	49,38%	39,52%
2002	801624	513610	288014	50,83%	40,53%
Proporção de profissionais semi-qualificados, por sexo					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	407765	188197	219568	16,05%	22,07%
2016	425484	190319	235165	16,94%	24,37%
2015	414244	182659	231585	16,78%	24,78%
2014	399103	178234	220869	16,80%	24,52%
2013	392730	171496	221234	16,53%	24,98%
2012	388231	165943	222288	15,75%	24,90%
2011	395454	167873	227581	14,64%	24,44%
2010	398886	169467	229419	14,39%	24,57%
2009	376360	153710	222650	13,68%	24,76%
2008	369949	149656	220293	12,67%	23,77%
2007	364780	147553	217227	12,53%	23,80%
2006	347187	142126	205061	12,58%	23,71%
2005	334224	135363	198861	11,93%	23,37%
2004	319071	131920	187151	11,95%	23,29%
2003	298603	125605	172998	11,84%	22,45%
2002	273074	115524	157550	11,43%	22,17%

## ► Anexo A 1.1.3 Nível de qualificação (Final)

Proporção de profissionais não qualificados, por sexo					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	181885	95618	86267	8,15%	8,67%
2016	177002	89234	87768	7,94%	9,10%
2015	171051	85387	85664	7,84%	9,16%
2014	166825	84013	82812	7,92%	9,19%
2013	160903	80960	79943	7,80%	9,03%
2012	165757	83784	81973	7,95%	9,18%
2011	186264	97573	88691	8,51%	9,53%
2010	189408	96530	92878	8,20%	9,95%
2009	187189	97964	89225	8,72%	9,92%
2008	219876	114844	105032	9,73%	11,33%
2007	223885	117099	106786	9,94%	11,70%
2006	217360	113665	103695	10,06%	11,99%
2005	218292	116569	101723	10,27%	11,96%
2004	209271	112627	96644	10,20%	12,03%
2003	195873	107055	88818	10,09%	11,52%
2002	188156	106477	81679	10,54%	11,49%
Proporção de estagiários, praticantes e aprendizes, por sexo					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	56664	29865	26799	2,55%	2,69%
2016	56663	29455	27208	2,62%	2,82%
2015	56605	28892	27713	2,65%	2,96%
2014	56945	28680	28265	2,70%	3,14%
2013	53833	27046	26787	2,61%	3,02%
2012	55590	27642	27948	2,62%	3,13%
2011	74126	36776	37350	3,21%	4,01%
2010	76667	38428	38239	3,26%	4,10%
2009	81575	40314	41261	3,59%	4,59%
2008	90667	44482	46185	3,77%	4,98%
2007	94045	46312	47733	3,93%	5,23%
2006	93169	45721	47448	4,05%	5,49%
2005	94971	46604	48367	4,11%	5,68%
2004	95510	46020	49490	4,17%	6,16%
2003	93256	42913	50343	4,04%	6,53%
2002	83958	36269	47689	3,59%	6,71%



## ► Anexo A 1.1.4: Número de anos de experiência

Médias de idade e antiguidade (anos)						
Anos	Média de idades (T)	Média de idades (H)	Média de idades (M)	Média de antiguidade (T)	Média de antiguidade (H)	Média de antiguidade (M)
2017	41,07	41,28	40,81	8,18	8,13	8,24
2016	40,92	41,14	40,67	8,38	8,39	8,37
2015	40,75	41,01	40,45	8,50	8,56	8,43
2014	40,55	40,82	40,23	8,58	8,64	8,51
2013	40,21	40,53	39,83	8,61	8,73	8,46
2012	39,84	40,20	39,42	8,42	8,61	8,19
2011	39,43	39,87	38,89	7,99	8,20	7,73
2010	39,13	39,62	38,52	7,72	7,93	7,46
2009	38,91	39,43	38,27	7,68	7,94	7,36
2008	38,57	39,13	37,86	7,43	7,67	7,12
2007	38,32	38,90	37,57	7,41	7,67	7,07
2006	38,06	38,66	37,28	7,39	7,67	7,02
2005	37,80	38,42	36,97	7,34	7,64	6,95
2004	37,57	38,25	36,63	7,31	7,61	6,90
2003	37,26	38,03	36,21	7,11	7,42	6,69
2002	36,94	37,75	35,80	7,00	7,32	6,55

## ► Anexo A 1.1.5: Dimensão do local de trabalho

Proporção de trabalhadores/as em entidades empregadoras com 5 ou menos (inclusive) pessoas ao serviço					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	289498	152831	136667	13,03%	13,74%
2016	287959	151498	136461	13,48%	14,14%
2015	284104	148752	135352	13,66%	14,48%
2014	279318	148137	131181	13,97%	14,56%
2013	274922	145753	129169	14,05%	14,58%
2012	281689	149326	132363	14,18%	14,83%
2011	302326	161402	140924	14,07%	15,13%
2010	310735	166403	144332	14,13%	15,46%
2009	307288	162150	145138	14,43%	16,14%
2008	314831	167360	147471	14,17%	15,91%
2007	315062	168379	146683	14,30%	16,07%
2006	302159	162542	139617	14,38%	16,14%
2005	301950	162738	139212	14,34%	16,36%
2004	285791	156199	129592	14,15%	16,13%
2003	266011	143935	122076	13,56%	15,84%
2002	235904	127499	108405	12,62%	15,26%

## ► Anexo A 1.1.5: Dimensão do local de trabalho (continuação)

Proporção de trabalhadores/as em entidades empregadoras com 6 a 10 (inclusive) pessoas ao serviço					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	210649	118380	92269	10,10%	9,28%
2016	205436	115611	89825	10,29%	9,31%
2015	197948	111537	86411	10,24%	9,24%
2014	191912	108494	83418	10,23%	9,26%
2013	189023	107182	81841	10,33%	9,24%
2012	195251	110948	84303	10,53%	9,44%
2011	214267	123855	90412	10,80%	9,71%
2010	223327	130740	92587	11,10%	9,92%
2009	220453	128604	91849	11,44%	10,21%
2008	229791	135504	94287	11,48%	10,17%
2007	232123	137895	94228	11,71%	10,32%
2006	222450	132309	90141	11,71%	10,42%
2005	224331	134654	89677	11,87%	10,54%
2004	216081	130247	85834	11,80%	10,68%
2003	207326	125582	81744	11,83%	10,61%
2002	193975	118593	75382	11,74%	10,61%
Proporção de trabalhadores/as em entidades empregadoras com 11 a 50 (inclusive) pessoas ao serviço					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	557270	306796	250474	26,16%	25,18%
2016	534004	292278	241726	26,01%	25,05%
2015	518666	282690	235976	25,96%	25,25%
2014	501655	273338	228317	25,77%	25,35%
2013	488534	265531	223003	25,59%	25,18%
2012	496383	270199	226184	25,65%	25,33%
2011	535986	298354	237632	26,02%	25,52%
2010	556778	315976	240802	26,83%	25,79%
2009	543805	307802	236003	27,39%	26,24%
2008	570878	325955	244923	27,60%	26,43%
2007	580384	332657	247727	28,25%	27,14%
2006	552470	318161	234309	28,16%	27,09%
2005	547807	320434	227373	28,24%	26,72%
2004	520977	307862	213115	27,89%	26,53%
2003	504277	299392	204885	28,21%	26,58%
2002	487855	296206	191649	29,31%	26,97%

## ► Anexo A 1.1.5: Dimensão do local de trabalho (Final)

Proporção de trabalhadores/as em entidades empregadoras com 51 a 250 (inclusive) pessoas ao serviço					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	495699	264296	231403	22,54%	23,26%
2016	479714	254424	225290	22,65%	23,35%
2015	463558	246016	217542	22,59%	23,27%
2014	452648	241069	211579	22,73%	23,49%
2013	439801	235075	204726	22,66%	23,11%
2012	435642	233713	201929	22,19%	22,62%
2011	461304	252542	208762	22,02%	22,42%
2010	466855	258582	208273	21,95%	22,31%
2009	446127	243226	202901	21,64%	22,56%
2008	472042	260319	211723	22,05%	22,85%
2007	460970	256355	204615	21,77%	22,42%
2006	440674	246243	194431	21,79%	22,48%
2005	431663	241970	189693	21,32%	22,29%
2004	419618	238183	181435	21,58%	22,58%
2003	401893	227431	174462	21,43%	22,64%
2002	364118	208198	155920	20,60%	21,94%
Proporção de trabalhadores/as em entidades empregadoras com mais de 250 pessoas ao serviço					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	614219	330269	283950	28,17%	28,54%
2016	581209	309702	271507	27,57%	28,14%
2015	559307	299847	259460	27,54%	27,76%
2014	535946	289699	246247	27,31%	27,34%
2013	531015	283989	247026	27,37%	27,89%
2012	537163	289118	248045	27,45%	27,78%
2011	563997	310600	253397	27,09%	27,21%
2010	553806	306169	247637	25,99%	26,52%
2009	505379	282035	223344	25,10%	24,84%
2008	520044	291692	228352	24,70%	24,64%
2007	501863	282281	219582	23,97%	24,05%
2006	477235	270770	206465	23,96%	23,87%
2005	479941	275042	204899	24,24%	24,08%
2004	220587	271460	193441	24,59%	24,08%
2003	452346	264819	187527	24,96%	24,33%
2002	439208	259965	179243	25,73%	25,22%

## ► Anexo A 1.1.6: Salários

GPG no ganho médio mensal					
Anos	Ganho médio mensal (T)	Ganho médio mensal (H)	Ganho médio mensal (M)	GPG	GPG ajustado
2017	1130,95	1234,05	1009,42	18,20%	22,00%
2016	1105,87	1212,89	981,24	19,10%	22,73%
2015	1094,87	1205,79	965,65	19,92%	23,45%
2014	1091,68	1201,73	962,09	19,94%	23,10%
2013	1092,31	1207,79	957,04	20,76%	23,71%
2012	1094,31	1211,74	955,77	21,12%	23,70%
2011	1083,49	1195,05	946,10	20,83%	23,69%
2010	1075,54	1185,58	936,71	20,99%	23,86%
2009	1046,15	1157,51	906,96	21,65%	24,40%
2008	1020,69	1131,00	880,14	22,18%	24,99%
2007	975,29	1083,20	836,10	22,81%	25,22%
2006	945,46	1050,28	808,52	23,02%	25,11%
2005	918,38	1018,91	784,29	23,03%	25,12%
2004	888,47	986,33	754,02	23,55%	24,87%
2003	861,70	958,20	728,84	23,94%	24,90%
2002	838,76	927,11	713,13	23,08%	24,03%
GPG no ganho médio por hora					
Anos	Ganho médio por hora (T)	Ganho médio por hora (H)	Ganho médio por hora (M)	GPG	GPG ajustado
2017	6,63	7,19	5,98	16,8%	21,2%
2016	6,50	7,08	5,83	17,7%	22,0%
2015	6,46	7,07	5,75	18,6%	22,8%
2014	6,45	7,05	5,74	18,6%	22,5%
2013	6,47	7,10	5,72	19,4%	23,1%
2012	6,48	7,13	5,71	19,8%	23,1%
2011	6,41	7,02	5,65	19,4%	23,0%
2010	6,35	6,95	5,60	19,4%	23,1%
2009	6,28	6,88	5,53	19,6%	23,5%
2008	6,03	6,62	5,28	20,3%	24,0%
2007	5,80	6,38	5,05	20,9%	24,3%
2006	5,67	6,24	4,93	21,1%	24,1%
2005	5,56	6,11	4,83	21,0%	24,1%
2004	5,38	5,92	4,64	21,7%	23,9%
2003	5,07	5,59	4,35	22,3%	23,9%
2002	4,95	5,42	4,27	21,3%	23,0%

## ► Anexo A 1.1.6: Salários (Final)

GPG no salário base médio mensal					
Anos	Salário base médio mensal (T)	Salário base médio mensal (H)	Salário base médio mensal (M)	GPG	GPG ajustado
2017	940,41	1009,13	859,39	14,84%	18,50%
2016	922,63	994,58	838,84	15,66%	19,26%
2015	911,87	987,61	823,64	16,60%	20,09%
2014	907,60	982,85	818,98	16,67%	19,82%
2013	910,39	991,83	815,01	17,83%	20,69%
2012	913,47	998,06	813,67	18,47%	20,91%
2011	904,61	983,42	807,54	17,88%	20,53%
2010	898,99	976,75	800,89	18,00%	20,75%
2009	877,77	956,11	779,86	18,43%	21,03%
2008	854,01	931,92	754,74	19,01%	21,57%
2007	816,22	891,09	719,63	19,24%	21,50%
2006	795,40	869,57	698,51	19,67%	21,58%
2005	773,52	844,87	678,36	19,71%	21,54%
2004	747,25	816,79	651,69	20,21%	21,33%
2003	719,71	787,25	626,71	20,39%	21,12%
2002	700,02	762,39	611,33	19,81%	20,45%
GPG no salário base médio por hora					
Anos	Salário base médio por hora (T)	Salário base médio por hora (H)	Salário base médio por hora (M)	GPG	GPG ajustado
2017	5,57	5,95	5,12	13,91%	18,30%
2016	5,47	5,87	5,00	14,69%	19,06%
2015	5,41	5,83	4,92	15,64%	19,91%
2014	5,39	5,81	4,90	15,64%	19,60%
2013	5,42	5,87	4,89	16,75%	20,46%
2012	5,44	5,91	4,89	17,37%	20,66%
2011	5,39	5,82	4,85	16,72%	20,27%
2010	5,36	5,79	4,81	16,82%	20,50%
2009	5,31	5,74	4,78	16,72%	20,69%
2008	5,09	5,52	4,55	17,60%	21,26%
2007	4,90	5,32	4,37	17,79%	21,20%
2006	4,82	5,23	4,28	18,24%	21,28%
2005	4,74	5,14	4,20	18,21%	21,23%
2004	4,57	4,96	4,03	18,83%	20,99%
2003	4,28	4,66	3,76	19,19%	20,78%
2002	4,18	4,52	3,68	18,59%	20,09%

## ► Anexo A 1.1.7: Tempo completo

		Setor público			Setor privado lucrativo			Outros setores			
		Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
<b>Total</b>		<b>40321</b>	<b>21656</b>	<b>61977</b>	<b>782533</b>	<b>1089814</b>	<b>1872347</b>	<b>171909</b>	<b>61102</b>	<b>233011</b>	
Percentagem	Ensino básico ou inferior	19,09%	33,05%	<b>23,97%</b>	44,17%	55,83%	<b>50,96%</b>	46,57%	40,54%	<b>44,99%</b>	
	Ensino secundário	19,11%	22,95%	<b>20,45%</b>	31,87%	28,13%	<b>29,69%</b>	24,50%	28,10%	<b>25,44%</b>	
	Ensino superior	61,79%	44,00%	<b>55,58%</b>	23,96%	16,04%	<b>19,35%</b>	28,94%	31,36%	<b>29,57%</b>	
Salário médio mensal	Nível de escolaridade	Ensino básico ou inferior	778,00 €	1126,76 €	<b>946,04 €</b>	744,99 €	941,01 €	<b>870,00 €</b>	712,05 €	1033,81 €	<b>788,09 €</b>
		Ensino secundário	916,38 €	1462,3 €	<b>1130,42 €</b>	936,93 €	1184,86 €	<b>1073,65 €</b>	849,19 €	1700,40 €	<b>1095,68 €</b>
		Ensino superior	1852,75 €	2607,7 €	<b>2061,63 €</b>	1535,03 €	2140,51 €	<b>1827,15 €</b>	1471,16 €	2196,24 €	<b>1672,79 €</b>
Salário médio por hora	Nível de escolaridade	Ensino básico ou inferior	4,69 €	6,53 €	<b>5,58 €</b>	4,29 €	5,37 €	<b>4,98 €</b>	4,24 €	6,09 €	<b>4,68 €</b>
		Ensino secundário	5,57 €	8,77 €	<b>6,82 €</b>	5,48 €	6,89 €	<b>6,26 €</b>	5,13 €	10,42 €	<b>6,66 €</b>
		Ensino superior	10,83 €	15,20 €	<b>12,04 €</b>	9,18 €	12,70 €	<b>10,88 €</b>	9,49 €	13,73 €	<b>10,67 €</b>

## ► Anexo A 1.2.1: Nível de escolaridade

Escolaridade	Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (M)
Ensino básico ou inferior	2017	1073769	640368	433401	40,36%
	2012	1103740	646308	457432	41,44%
	2006	1312886	793132	519754	39,59%
Ensino secundário	2017	627948	328731	299217	47,65%
	2012	479333	244512	234821	48,99%
	2006	424519	214363	210156	49,50%
Ensino superior	2017	465618	203473	262145	56,30%
	2012	363055	162484	200571	55,25%
	2006	257583	122530	135053	52,43%

## Proporção de mulheres por nível de escolaridade

## GPG no ganho médio mensal, por nível de escolaridade

Escolaridade	Anos	Ganho médio mensal (T)	Ganho médio mensal (H)	Ganho médio mensal (M)	GPG	GPG ajustado
Ensino básico ou inferior	2017	863,05 €	946,68 €	946,68 €	21,89%	21,39%
	2012	817,93 €	910,90 €	910,90 €	24,63%	24,00%
	2006	724,76 €	808,87 €	808,87 €	26,27%	25,53%
Ensino secundário	2017	1 076,88 €	1 215,98 €	1 215,98 €	24,01%	22,37%
	2012	1 115,19 €	1 287,84 €	1 287,84 €	27,37%	24,38%
	2006	1 036,19 €	1 209,10 €	1 209,10 €	28,89%	24,91%
Ensino superior	2017	1 821,66 €	2 167,65 €	2 167,65 €	28,35%	22,90%
	2012	1 906,95 €	2 293,83 €	2 293,83 €	30,53%	21,86%
	2006	1 920,82 €	2 335,06 €	2 335,06 €	33,84%	23,25%

## ► Anexo A 1.2.1: Nível de escolaridade (Final)

## GPG no ganho médio por hora, por nível de escolaridade

Escolaridade	Anos	Ganho médio por hora (T)	Ganho médio por hora (H)	Ganho médio por hora (M)	GPG	GPG ajustado
Ensino básico ou inferior	2017	4,96 €	5,41 €	4,29 €	20,75%	20,56%
	2012	4,74 €	5,25 €	4,01 €	23,76%	23,38%
	2006	4,23 €	4,70 €	3,53 €	24,90%	24,50%
Ensino secundário	2017	6,31 €	7,10 €	5,43 €	23,51%	21,86%
	2012	6,62 €	7,64 €	5,56 €	27,19%	24,12%
	2006	6,27 €	7,29 €	5,22 €	28,36%	24,40%
Ensino superior	2017	10,93 €	12,92 €	9,39 €	27,27%	21,93%
	2012	11,60 €	13,82 €	9,79 €	29,14%	20,70%
	2006	12,02 €	14,42 €	9,85 €	31,72%	24,60%

## GPG na distribuição dos ganhos por hora, por nível de escolaridade

Escolaridade	Anos	Ganho por hora no 1º quartil (H)	Ganho por hora no 1º quartil (M)	GAP no 1º quartil	Ganho por hora no 2º quartil (H)	Ganho por hora no 2º quartil (M)	GAP no 2º quartil	Ganho por hora no 3º quartil (H)	Ganho por hora no 3º quartil (M)	GAP no 3º quartil
Ensino básico ou inferior	2017	3,85 €	3,53 €	8,30%	4,53 €	3,86 €	14,92%	5,84 €	4,47 €	23,44%
	2012	3,59 €	3,15 €	12,15%	4,38 €	3,54 €	19,24%	5,71 €	4,23 €	25,85%
	2006	3,07 €	2,61 €	15,07%	3,86 €	3,03 €	21,65%	5,19 €	3,76 €	27,60%
Ensino secundário	2017	4,06 €	3,80 €	6,54%	5,16 €	4,42 €	14,34%	7,70 €	5,73 €	25,53%
	2012	4,08 €	3,60 €	11,75%	5,54 €	4,42 €	20,14%	8,80 €	6,09 €	30,78%
	2006	3,73 €	3,17 €	14,94%	5,34 €	4,14 €	22,57%	8,91 €	5,96 €	33,05%
Ensino superior	2017	6,36 €	5,37 €	15,58%	9,57 €	7,53 €	21,39%	15,81 €	11,06 €	30,02%
	2012	6,89 €	5,71 €	17,09%	10,36 €	7,98 €	22,98%	17,17 €	11,68 €	31,95%
	2006	7,11 €	5,78 €	18,72%	11,28 €	8,16 €	27,63%	18,17 €	11,90 €	34,47%

## ► Anexo A 1.2.2: Nível de qualificação

## Proporção de mulheres por nível de qualificação

Nível de qualificação	Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (M)
Quadros superiores	2017	194565	105304	89261	45,88%
	2012	173712	97978	75734	43,60%
	2006	132728	82568	50160	37,79%
Quadros médios	2017	140345	73289	67056	47,78%
	2012	124450	66823	57627	46,31%
	2006	109303	60959	48344	44,23%
Encarregados, contra mestres, mestres e chefes de equipa	2017	123728	76904	46824	37,84%
	2012	111672	72293	39379	35,26%
	2006	87732	64601	23131	26,37%
Profissionais altamente qualificados	2017	188097	94930	93167	49,53%
	2012	160649	82774	77875	48,48%
	2006	168412	91783	76629	45,50%
Profissionais qualificados	2017	874286	508465	365821	41,84%
	2012	766067	456067	310000	40,47%
	2006	839097	528602	310495	37,00%

## ► Anexo A 1.2.2: Nível de qualificação (continuação)

Proporção de mulheres por nível de qualificação					
Nível de qualificação	Anos	Total	Total (M)	Total (W)	Proporção (W)
Profissionais semiqualificados	2017	407765	188197	219568	53,85%
	2012	388231	165943	222288	57,26%
	2006	347187	142126	205061	59,06%
Profissionais não qualificados	2017	181885	95618	86267	47,43%
	2012	165757	83784	81973	49,45%
	2006	217360	113665	103695	47,71%
Estagiários, praticantes e aprendizes	2017	56664	29865	26799	47,29%
	2012	55590	27642	27948	50,28%
	2006	93169	45721	47448	50,93%

GPG no ganho médio mensal, por nível de qualificação						
Nível de qualificação	Anos	Ganho médio mensal (T)	Ganho médio mensal (H)	Ganho médio mensal (M)	GPG	GPG ajustado
Quadros superiores	2017	2 383,89 €	2 729,35 €	1 976,33 €	27,59%	24,00%
	2012	2 419,68 €	2 765,17 €	1 972,72 €	28,66%	23,47%
	2006	2 439,31 €	2 748,81 €	1 929,83 €	29,79%	23,40%
Quadros médios	2017	1 718,41 €	1 862,60 €	1 560,81 €	16,20%	17,14%
	2012	1 710,30 €	1 866,40 €	1 529,30 €	18,06%	17,42%
	2006	1 643,40 €	1 792,88 €	1 454,92 €	18,85%	18,65%
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	2017	1 599,65 €	1 659,09 €	1 502,02 €	9,47%	15,95%
	2012	1 510,26 €	1 566,65 €	1 406,73 €	10,21%	16,89%
	2006	1 235,87 €	1 292,30 €	1 078,27 €	16,56%	20,41%
Profissionais altamente qualificados	2017	1 414,51 €	1 579,92 €	1 245,96 €	21,14%	20,22%
	2012	1 428,03 €	1 577,36 €	1 269,31 €	19,53%	18,68%
	2006	1 345,78 €	1 447,25 €	1 224,25 €	15,41%	19,37%
Profissionais qualificados	2017	908,18 €	967,63 €	825,55 €	14,68%	18,01%
	2012	885,06 €	939,55 €	804,89 €	14,33%	19,01%
	2006	777,00 €	823,87 €	697,19 €	15,38%	20,35%
Profissionais semiqualificados	2017	777,04 €	842,73 €	720,73 €	14,48%	15,02%
	2012	708,67 €	781,91 €	654,00 €	16,36%	16,75%
	2006	652,46 €	742,77 €	589,86 €	20,59%	21,61%
Profissionais não qualificados	2017	718,59 €	761,59 €	670,94 €	11,90%	11,09%
	2012	657,85 €	713,77 €	600,70 €	15,84%	15,11%
	2006	554,33 €	600,56 €	503,66 €	16,13%	15,58%
Estagiários, praticantes e aprendizes	2017	716,57 €	739,68 €	690,81 €	6,61%	8,36%
	2012	651,75 €	680,29 €	623,52 €	8,35%	10,54%
	2006	523,00 €	545,51 €	501,31 €	8,10%	10,60%



## ► Anexo A 1.2.2: Nível de qualificação (Final)

GPG no ganho médio por hora, por nível de qualificação						
Nível de qualificação	Anos	Ganho médio por hora (T)	Ganho médio por hora (H)	Ganho médio por hora (M)	GPG	GPG ajustado
Quadros superiores	2017	14,39 €	16,32 €	12,10 €	25,86%	22,62%
	2012	14,80 €	16,71 €	12,33 €	26,25%	21,77%
	2006	15,12 €	16,90 €	12,18 €	27,93%	22,26%
Quadros médios	2017	10,31 €	11,10 €	9,44 €	15,02%	16,55%..
	2012	10,34 €	11,22 €	9,33 €	16,85%	16,77%
	2006	10,39 €	11,11 €	9,49 €	14,63%	16,98%
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	2017	9,35 €	9,64 €	8,88 €	7,84%	15,07%
	2012	8,85 €	9,13 €	8,33 €	8,81%	16,23%
	2006	7,22 €	7,53 €	6,38 €	15,23%	19,54%
Profissionais altamente qualificados	2017	8,43 €	9,36 €	7,48 €	20,08%	19,14%
	2012	8,58 €	9,44 €	7,66 €	18,84%	18,04%
	2006	8,18 €	8,69 €	7,57 €	12,88%	17,83%
Profissionais qualificados	2017	5,24 €	5,54 €	4,81 €	13,26%	17,08%
	2012	5,16 €	5,44 €	4,74 €	12,82%	18,21%
	2006	4,57 €	4,80 €	4,17 €	13,22%	19,09%
Profissionais semiqualeificados	2017	4,48 €	4,81 €	4,19 €	12,85%	14,08%
	2012	4,11 €	4,50 €	3,82 €	15,10%	16,03%
	2006	3,87 €	4,37 €	3,52 €	19,30%	21,13%
Profissionais não qualificados	2017	4,13 €	4,36 €	3,89 €	10,83%	10,30%
	2012	3,80 €	4,11 €	3,50 €	14,83%	14,23%
	2006	3,23 €	3,47 €	2,97 €	14,40%	14,31%
Estagiários, praticantes e aprendizes	2017	4,13 €	4,25 €	3,99 €	5,97%	7,81%
	2012	3,76 €	3,91 €	3,61 €	7,74%	10,01%
	2006	3,05 €	3,18 €	2,94 €	7,57%	10,21%

## ► Anexo A 1.2.3: Tipo de contrato

Proporção de mulheres por tipo de contrato (2012 e 2017)					
Tipo de contrato	Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (M)
Contrato de trabalho sem termo	2017	1502450	801362	701088	46,66%
	2012	1497499	811011	686488	45,84%
Contrato de trabalho a termo certo	2017	529603	286988	242615	45,81%
	2012	365679	191027	174652	47,76%
Contrato de trabalho a termo incerto	2017	122143	76775	45368	37,14%
	2012	70726	44636	26090	36,89%
Outra situação	2017	13139	7447	5692	43,32%
	2012	12224	6630	5594	45,76%

## ► Anexo A 1.2.3: Tipo de contrato (continuação)

**GPG no ganho médio mensal, por tipo de contrato (2012 e 2017)**

Tipo de contrato	Anos	Ganho médio mensal (T)	Ganho médio mensal (H)	Ganho médio mensal (M)	GPG	GPG ajustado
Contrato de trabalho sem termo	2017	1242,6 € 3	1370,86 €	1096,05 €	20,05%	23,55%
	2012	1170,14 €	1299,66 €	1017,12 €	21,74%	24,19%
Contrato de trabalho a termo certo	2017	876,42 €	941,46 €	799,47 €	15,08%	17,40%
	2012	834,97 €	916,08 €	746,25 €	18,54%	20,60%
Contrato de trabalho a termo incerto	2017	882,13 €	924,14 €	811,05 €	12,24%	18,29%
	2012	868,66 €	920,92 €	779,25 €	15,38%	21,23%
Outra situação	2017	932,19 €	981,43 €	867,76 €	11,58%	13,28%
	2012	867,79 €	932,76 €	790,78 €	15,22%	15,44%

**GPG no ganho médio por hora, por tipo de contrato (2012 e 2017)**

Tipo de contrato	Anos	Ganho médio por hora (T)	Ganho médio por hora (H)	Ganho médio por hora (M)	GPG	GPG ajustado
Contrato de trabalho sem termo	2017	7,32 €	8,02 €	6,52 €	18,62%	22,70%
	2012	6,95 €	7,67 €	6,10 €	20,45%	23,58%
Contrato de trabalho a termo certo	2017	5,08 €	5,44 €	4,66 €	14,24%	16,84%
	2012	4,88 €	5,32 €	4,39 €	17,45%	19,96%
Contrato de trabalho a termo incerto	2017	5,05 €	5,25 €	4,71 €	10,27%	17,31%
	2012	4,99 €	5,23 €	4,56 €	12,74%	19,65%
Outra situação	2017	5,43 €	5,72 €	5,05 €	11,73%	13,30%
	2012	5,07 €	5,45 €	4,62 €	15,19%	15,53%

**Proporção de mulheres por tipo de contrato (2006)**

Tipo de contrato	Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (M)
Contrato de trabalho sem termo	2006	1514078	865477	648601	42,84%
	2006	451795	248395	203400	45,02%
Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária	2006	3582	2069	1513	42,24%
Contrato de trabalho a termo para cedência temporária	2006	12175	6429	5746	47,20%
Não enquadrável	2006	13358	7655	5703	42,69%

**GPG no ganho médio mensal, por tipo de contrato (2006)**

Tipo de contrato	Anos	Ganho médio mensal (T)	Ganho médio mensal (H)	Ganho médio mensal (M)	GPG	GPG ajustado
Contrato de trabalho sem termo	2006	1	1	858,89 €	23,85%	25,75%
	2006	731,88 €	795,02 €	654,78 €	17,64%	22,74%
Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária	2006	652,52 €	651,99 €	653,25 €	-0,19%	7,25%
Contrato de trabalho a termo para cedência temporária	2006	661,19 €	678,23 €	642,13 €	5,32%	8,46%
Não enquadrável	2006	890,03 €	978,48 €	771,31 €	21,17%	18,11%

## ► Anexo A 1.2.3: Tipo de contrato (Final)

GPG no ganho médio por hora, por tipo de contrato (2006)						
Tipo de contrato	Anos	Ganho médio por hora (T)	Ganho médio por hora (H)	Ganho médio por hora (M)	GPG	GPG ajustado
Tipo de contrato	2006	6,09 €	6,73 €	5,25 €	21,98%	24,74%
Contrato de trabalho a termo	2006	4,34 €	4,66 €	3,95 €	15,16%	21,80%
	2006	3,78 €	3,73 €	3,85 €	-3,44%	5,38%
Contrato de trabalho a termo a termo para cedência temporária	2006	3,79 €	3,86 €	3,71 €	3,69%	7,54%
Não enquadrável	2006	5,26 €	5,77 €	4,57 €	20,91%	18,23%

## ► Anexo A 1.2.4: Dimensão da entidade empregadora

Proporção de mulheres por dimensão do local de trabalho					
Dimensão da entidade empregadora	Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (M)
Até 5 pessoas ao serviço	2017	289498	152831	136667	47,21%
	2012	281738	149352	132386	46,99%
	2006	302159	162542	139617	46,21%
Entre 6 e 10 pessoas ao serviço	2017	210649	118380	92269	43,80%
	2012	195281	110968	84313	43,18%
	2006	222450	132309	90141	40,52%
Entre 11 e 50 pessoas ao serviço	2017	557270	306796	250474	44,95%
	2012	496579	270335	226244	45,56%
	2006	552470	318161	234309	42,41%
Entre 51 e 250 pessoas ao serviço	2017	495699	264296	231403	46,68%
	2012	435743	233602	202141	46,39%
	2006	440674	246243	194431	44,12%
250 pessoas ao serviço ou mais	2017	614219	330269	283950	46,23%
		536787	289047	247740	46,15%
	2006	477235	270770	206465	43,26%

GPG no ganho médio mensal, por dimensão do local de trabalho						
Dimensão da entidade empregadora	Anos	Ganho médio mensal (T)	Ganho médio mensal (H)	Ganho médio mensal (M)	GPG	GPG ajustado
Até 5 pessoas ao serviço	2017	800,58 €	830,37 €	767,27 €	7,60%	10,85%
	2012	746,84 €	782,15 €	707,01 €	9,61%	12,52%
	2006	615,53 €	650,82 €	574,44 €	11,74%	14,18%
Entre 6 e 10 pessoas ao serviço	2017	892,69 €	926,15 €	849,77 €	8,25%	14,02%
	2012	867,08 €	906,34 €	815,41 €	10,03%	16,05%
	2006	723,69 €	755,45 €	677,09 €	10,37%	16,30%
Entre 11 e 50 pessoas ao serviço	2017	1 012,25 €	1 093,51 €	912,73 €	16,53%	20,52%
	2012	981,03 €	1 076,57 €	866,86 €	19,48%	22,76%
	2006	828,90 €	907,15 €	722,63 €	20,34%	23,58%
Entre 51 e 250 pessoas ao serviço	2017	1 214,76 €	1 369,27 €	1 038,28 €	24,17%	26,20%
	2012	1 179,76 €	1 350,89 €	981,99 €	27,31%	28,01%
	2006	1 039,39 €	1 185,33 €	854,57 €	27,90%	28,83%
250 pessoas ao serviço ou mais	2017	1 408,42 €	1 553,55 €	1 239,60 €	20,21%	22,68%
	2012	1 394,77 €	1 564,90 €	1 196,27 €	23,56%	23,86%
	2006	1 305,93 €	1 479,50 €	1 078,28 €	27,12%	26,25%

## ► Anexo A 1.2.4: Dimensão da entidade empregadora (Final)

GPG no ganho médio por hora, por dimensão do local de trabalho						
Dimensão da entidade empregadora	Anos	Ganho médio por hora (T)	Ganho médio por hora (H)	Ganho médio por hora (M)	GPG	GPG ajustado
Até 5 pessoas ao serviço	2017	4,64 €	4,81 €	4,45 €	7,34%	10,69%
	2012	4,33 €	4,53 €	4,11 €	9,34%	12,33%
	2006	3,63 €	3,83 €	3,40 €	11,34%	13,94%
Entre 6 e 10 pessoas ao serviço	2017	5,17 €	5,35 €	4,94 €	7,74%	13,73%
	2012	5,03 €	5,25 €	4,75 €	9,46%	15,75%
	2006	4,27 €	4,44 €	4,01 €	9,64%	15,97%
Entre 11 e 50 pessoas ao serviço	2017	5,90 €	6,33 €	5,37 €	15,08%	19,83%
	2012	5,75 €	6,27 €	5,14 €	17,97%	22,10%
	2006	4,94 €	5,36 €	4,37 €	18,44%	22,94%
Entre 51 e 250 pessoas ao serviço	2017	7,16 €	7,97 €	6,23 €	21,86%	25,14%
	2012	7,01 €	7,93 €	5,96 €	24,88%	26,94%
	2006	6,24 €	7,01 €	5,26 €	25,02%	27,54%
250 pessoas ao serviço ou mais	2017	8,32 €	9,13 €	7,38 €	19,10%	21,71%
		8,37 €	9,35 €	7,23 €	22,70%	23,12%
	2006	7,95 €	8,92 €	6,68 €	25,08%	24,55%

## ► Anexo: A 1.2.5: IRCT

Proporção de mulheres por IRCT						
IRCT	Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (M)	Proporção por IRCT (M)
ACT	2017	96230	40907	55323	57,49%	5,56%
	2012	90209	42458	47751	52,93%	5,35%
	2006	78932	43021	35911	45,50%	4,15%
CCT	2017	1524559	831371	693188	45,47%	69,68%
	2012	1424160	771101	653059	45,86%	73,15%
	2006	1579615	903372	676243	42,81%	78,18%
PRT	2017	69065	48817	20248	29,32%	2,04%
	2012	55961	38736	17225	30,78%	1,93%
	2006	42612	29201	13411	31,47%	1,55%
PCT	2017	112544	49551	62993	55,97%	6,33%
	2012	96183	42942	53241	55,35%	5,96%
	2006	69850	30663	39187	56,10%	4,53%
AE	2017	74732	47457	27275	36,50%	2,74%
	2012	74396	48085	26311	35,37%	2,95%
	2006	79064	55541	23523	29,75%	2,72%
Sem IRCT	2017	290205	154469	135736	46,77%	13,65%
	2012	205219	109982	95237	46,41%	10,67%
	2006	144915	68227	76688	52,92%	8,87%

## ► Anexo: A 1.2.5: IRCT (Final)

GPG no ganho médio mensal, por IRCT						
IRCT	Anos	Ganho médio mensal (T)	Ganho médio mensal (H)	Ganho médio mensal (M)	GPG	GPG ajustado
ACT	2017	1 970,07 €	2 556,38 €	1 536,54 €	39,89%	22,98%
	2012	1 910,94 €	2 428,85 €	1 450,43 €	40,28%	24,36%
	2006	1 755,52 €	2 084,94 €	1 360,88 €	34,73%	23,40%
CCT	2017	1 001,76 €	1 091,28 €	894,38 €	18,04%	20,55%
	2012	954,61 €	1 052,01 €	839,60 €	20,19%	22,19%
	2006	822,75 €	906,72 €	710,57 €	21,63%	24,00%
PRT	2017	886,15 €	912,65 €	822,26 €	9,90%	14,92%
	2012	843,98 €	879,53 €	764,05 €	13,13%	18,38%
	2006	708,43 €	756,57 €	603,59 €	20,22%	22,69%
PCT	2017	1 286,34 €	1 500,95 €	1 117,52 €	25,55%	21,98%
	2012	1 317,42 €	1 558,10 €	1 123,31 €	27,91%	22,50%
	2006	1 278,60 €	1 594,47 €	1 031,44 €	35,31%	25,41%
AE	2017	2 018,01 €	2 100,93 €	1 873,73 €	10,81%	19,00%
	2012	1 970,67 €	2 036,01 €	1 851,26 €	9,07%	15,95%
	2006	1 758,98 €	1 792,01 €	1 680,99 €	6,20%	14,19%
Sem IRCT	2017	1 300,95 €	1 401,87 €	1 186,11 €	15,39%	20,27%
	2012	1 350,81 €	1 483,12 €	1 198,00 €	19,22%	22,69%
	2006	1 307,10 €	1 575,99 €	1 067,87 €	32,24%	21,93%

GPG no ganho médio por hora, por IRCT						
IRCT	Anos	Ganho médio por hora (T)	Ganho médio por hora (H)	Ganho médio por hora (M)	GPG	GPG ajustado
ACT	2017	12,41 €	16,09 €	9,69 €	39,78%	22,33%
	2012	12,17 €	15,46 €	9,25 €	40,21%	23,98%
	2006	11,56 €	13,69 €	9,02 €	34,13%	22,89%
CCT	2017	5,82 €	6,29 €	5,26 €	16,48%	19,78%
	2012	5,59 €	6,11 €	4,98 €	18,58%	21,48%
	2006	4,86 €	5,31 €	4,27 €	19,63%	23,10%
PRT	2017	5,09 €	5,23 €	4,75 €	9,30%	14,48%
	2012	4,86 €	5,05 €	4,42 €	12,54%	17,89%
	2006	4,15 €	4,42 €	3,54 €	19,94%	22,47%
PCT	2017	7,52 €	8,75 €	6,55 €	25,18%	21,67%
	2012	7,75 €	9,14 €	6,63 €	27,50%	22,12%
	2006	7,69 €	9,54 €	6,24 €	34,59%	24,75%
AE	2017	12,27 €	12,59 €	11,72 €	6,94%	16,12%
	2012	12,11 €	12,38 €	11,60 €	6,37%	13,71%
	2006	10,82 €	10,82 €	10,81 €	0,15%	8,74%
Sem IRCT	2017	7,56 €	8,11 €	6,93 €	14,63%	19,50%
	2012	7,93 €	8,66 €	7,09 €	18,17%	21,86%
	2006	7,96 €	9,50 €	6,60 €	30,57%	20,94%

## ► Anexo: A 1.2.6: Taxa de feminização

Proporção de mulheres por taxa de feminização da entidade empregadora					
Taxa de feminização da entidade empregadora	Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (M)
Menos de 33% (inclusive)	2017	608369	517006	91363	15,02%
	2012	543973	463862	80111	14,73%
	2006	598590	517947	80643	13,47%
Entre 33% e 50% (inclusive)	2017	325232	191325	133907	41,17%
	2012	274642	162056	112586	40,99%
	2006	276829	164420	112409	40,61%
Entre 50% e 75% (inclusive)	2017	382749	149042	233707	61,06%
	2012	334861	129242	205619	61,40%
	2006	300736	117360	183376	60,98%
Mais de 75%	2017	350838	43988	306850	87,46%
	2012	315712	37870	277842	88,00%
	2006	294224	35447	258777	87,95%

GPG no ganho médio mensal, por taxa de feminização da entidade empregadora						
Taxa de feminização da entidade empregadora	Anos	Ganho médio mensal (T)	Ganho médio mensal (H)	Ganho médio mensal (M)	GPG	GPG ajustado
Menos de 33% (inclusive)	2017	1 262,24 €	1 264,50 €	1 249,47 €	1,19%	15,05%
	2012	1 242,65 €	1 241,95 €	1 246,69 €	-0,38%	15,22%
	2006	1 064,72 €	1 068,07 €	1 043,18 €	2,33%	16,00%
Entre 33% e 50% (inclusive)	2017	1 432,44 €	1 534,30 €	1 286,90 €	16,12%	19,14%
	2012	1 465,08 €	1 589,58 €	1 285,88 €	19,11%	20,85%
	2006	1 359,37 €	1 493,21 €	1 163,59 €	22,07%	22,35%
Entre 50% e 75% (inclusive)	2017	1 236,22 €	1 404,75 €	1 128,75 €	19,65%	17,69%
	2012	1 199,54 €	1 401,53 €	1 072,58 €	23,47%	19,41%
	2006	1 049,93 €	1 254,12 €	919,24 €	26,70%	21,42%
Mais de 75%	2017	924,60 €	1 223,01 €	881,82 €	27,90%	16,75%
	2012	855,28 €	1 166,37 €	812,88 €	30,31%	18,79%
	2006	713,11 €	993,09 €	674,76 €	32,05%	21,56%

GPG no ganho médio por hora, por taxa de feminização da entidade empregadora						
Taxa de feminização da entidade empregadora	Anos	Ganho médio por hora (T)	Ganho médio por hora (H)	Ganho médio por hora (M)	GPG	GPG ajustado
Menos de 33% (inclusive)	2017	7,27 €	7,26 €	7,31 €	-0,66%	13,76%
	2012	7,24 €	7,21 €	7,40 €	-2,60%	13,75%
	2006	6,22 €	6,21 €	6,24 €	-0,52%	13,97%
Entre 33% e 50% (inclusive)	2017	8,56 €	9,15 €	7,72 €	15,63%	18,89%
	2012	8,85 €	9,59 €	7,79 €	18,77%	20,67%
	2006	8,39 €	9,20 €	7,22 €	21,53%	22,00%
Entre 50% e 75% (inclusive)	2017	7,35 €	8,33 €	6,72 €	19,32%	17,43%
	2012	7,23 €	8,43 €	6,48 €	23,19%	19,18%
	2006	6,47 €	7,70 €	5,68 €	26,15%	21,06%
Mais de 75%	2017	5,49 €	7,16 €	5,25 €	26,68%	16,34%
	2012	5,12 €	6,89 €	4,88 €	29,16%	18,38%
	2006	4,35 €	6,01 €	4,13 €	31,27%	21,27%

## ► Anexo A 1.2.7: Setor de atividade económica

Setor de atividade económica					
Setor de atividade económica	Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (M)
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	2017	41172	28621	12551	30,48%
	2012	32202	21842	10360	32,17%
	2010	32921	22000	10921	33,17%
Indústrias extrativas	2017	6543	5855	688	10,52%
	2012	6898	6180	718	10,41%
	2010	8158	7349	809	9,92%
Indústrias transformadoras	2017	495097	295539	199558	40,31%
	2012	447120	265740	181380	40,57%
	2010	471375	284933	186442	39,55%
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	2017	6808	5679	1129	16,58%
	2012	7194	6199	995	13,83%
	2010	7979	6864	1115	13,97%
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	2017	20056	15601	4455	22,21%
	2012	18014	13901	4113	22,83%
	2010	17671	13737	3934	22,26%
Construção	2017	146922	132042	14880	10,13%
	2012	144407	129486	14921	10,33%
	2010	205132	184910	20222	9,86%
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	2017	405477	216886	188591	46,51%
	2012	384223	204775	179448	46,70%
	2010	423589	229545	194044	45,81%
Transportes e armazenagem	2017	118916	97059	21857	18,38%
	2012	103721	84185	19536	18,84%
	2010	115880	95066	20814	17,96%
Alojamento, restauração e similares	2017	175760	74955	100805	57,35%
	2012	140177	55735	84442	60,24%
	2010	151563	59680	91883	60,62%
Atividades de informação e de comunicação	2017	72570	48397	24173	33,31%
	2012	58908	38951	19957	33,88%
	2010	57267	37217	20050	35,01%
Atividades financeiras e de seguros	2017	69828	34687	35141	50,33%
	2012	78999	41689	37310	47,23%
	2010	84213	44902	39311	46,68%
Atividades imobiliárias	2017	17390	7670	9720	55,89%
	2012	12759	5763	6996	54,83%
	2010	15282	7162	8120	53,13%
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	2017	99096	46223	52873	53,36%
	2012	83703	38220	45483	54,34%
	2010	87915	41466	46449	52,83%
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	2017	154094	90390	63704	41,34%
	2012	122321	73921	48400	39,57%
	2010	130409	76506	53903	41,33%
Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	2017	10107	6690	3417	33,81%
	2012	9635	6246	3389	35,17%
	2010	9608	6314	3294	34,28%

## ► Anexo A 1.2.7: Setor de atividade econômica (continuação)

Proporção de mulheres por setor de atividade					
Setor de atividade econômica	Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (M)
Educação	2017	42855	10380	32475	75,78%
	2012	42302	10913	31389	74,20%
	2010	44660	11227	33433	74,86%
Atividades de saúde humana e apoio social	2017	216363	30088	186275	86,09%
	2012	183880	25583	158297	86,09%
	2010	170709	23605	147104	86,17%
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	2017	20246	11875	8371	41,35%
	2012	16827	9485	7342	43,63%
	2010	17986	9999	7987	44,41%
Outras atividades de serviços	2017	47953	13903	34050	71,01%
	2012	52794	14474	38320	72,58%
	2010	59128	15366	43762	74,01%
Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	2017	82	32	50	60,98%
	2012	44	16	28	63,64%
	2010	56	22	34	60,71%

GPG no ganho médio mensal, por setor de atividade econômica						
Setor de atividade econômica	Anos	Ganho médio mensal (T)	Ganho médio mensal (H)	Ganho médio mensal (M)	GPG	GPG ajustado
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	2017	841,68 €	870,58 €	775,77 €	10,89%	14,22%
	2012	795,47 €	842,30 €	696,73 €	17,28%	19,48%
	2010	767,57 €	812,05 €	677,95 €	16,51%	18,38%
Indústrias extrativas	2017	1 296,03 €	1 284,04 €	1 398,11 €	-8,88%	20,84%
	2012	1 191,93 €	1 185,91 €	1 243,75 €	-4,88%	21,03%
	2010	1 118,41 €	1 117,32 €	1 128,22 €	-0,98%	19,88%
Indústrias transformadoras	2017	1 066,48 €	1 189,35 €	884,51 €	25,63%	25,17%
	2012	987,08 €	1 120,55 €	791,53 €	29,36%	27,27%
	2010	971,73 €	1 101,33 €	773,66 €	29,75%	27,60%
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	2017	2 848,45 €	2 889,87 €	2 640,09 €	8,64%	17,68%
	2012	2 695,87 €	2 716,44 €	2 567,73 €	5,47%	8,70%
	2010	2 729,73 €	2 765,81 €	2 507,62 €	9,33%	12,04%
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	2017	1 102,97 €	1 076,36 €	1 196,13 €	-11,13%	12,40%
	2012	1 088,92 €	1 068,75 €	1 157,08 €	-8,26%	14,51%
	2010	1 130,34 €	1 115,58 €	1 181,88 €	-5,94%	17,01%
Construção	2017	969,89 €	963,66 €	1 025,15 €	-6,38%	9,71%
	2012	969,63 €	961,53 €	1 039,90 €	-8,15%	11,22%
	2010	947,96 €	940,28 €	1 018,10 €	-8,28%	10,22%
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motocicletas	2017	1 062,29 €	1 130,49 €	983,86 €	12,97%	14,58%
	2012	1 011,55 €	1 092,97 €	918,64 €	15,95%	16,09%
	2010	991,30 €	1 075,88 €	891,25 €	17,16%	17,19%
Transportes e armazenagem	2017	1 389,31 €	1 362,56 €	1 508,06 €	-10,68%	8,25%
	2012	1 351,14 €	1 321,14 €	1 480,41 €	-12,06%	6,26%
	2010	1 321,69 €	1 294,79 €	1 444,55 €	-11,57%	5,88%
Alojamento, restauração e similares	2017	793,71 €	868,92 €	737,79 €	15,09%	14,72%
	2012	738,02 €	834,23 €	674,51 €	19,15%	17,29%
	2010	719,76 €	819,63 €	654,89 €	20,10%	17,75%



## ► Anexo A 1.2.7: Setor de atividade económica (continuação)

GPG no ganho médio mensal, por setor de atividade económica						
Setor de atividade económica	Anos	Ganho médio mensal (T)	Ganho médio mensal (H)	Ganho médio mensal (M)	GPG	GPG ajustado
Atividades de informação e de comunicação	2017	1 805,09 €	1 892,57 €	1 629,95 €	13,88%	17,11%
	2012	1 824,12 €	1 914,20 €	1 648,31 €	13,89%	17,07%
	2010	1 883,92 €	1 993,89 €	1 679,78 €	15,75%	17,70%
Atividades financeiras e de seguros	2017	2 298,81 €	2 605,33 €	1 996,26 €	23,38%	19,99%
	2012	2 288,37 €	2 589,14 €	1 952,29 €	24,60%	19,31%
	2010	2 250,73 €	2 542,67 €	1 917,27 €	24,60%	18,74%
Atividades imobiliárias	2017	1 106,34 €	1 237,49 €	1 002,85 €	18,96%	15,75%
	2012	1 102,84 €	1 273,11 €	962,57 €	24,39%	19,32%
	2010	1 090,67 €	1 276,70 €	926,60 €	27,42%	21,62%
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	2017	1 408,98 €	1 617,63 €	1 226,57 €	24,17%	21,50%
	2012	1 365,73 €	1 596,65 €	1 171,69 €	26,62%	21,76%
	2010	1 371,34 €	1 594,00 €	1 172,57 €	26,44%	21,56%
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	2017	939,68 €	974,26 €	890,61 €	8,59%	14,49%
	2012	922,69 €	969,67 €	850,93 €	12,25%	17,55%
	2010	914,01 €	973,62 €	829,41 €	14,81%	19,48%
Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	2017	1 046,34 €	1 012,00 €	1 113,58 €	-10,04%	9,27%
	2012	1 057,03 €	1 031,22 €	1 104,60 €	-7,12%	12,87%
	2010	1 088,70 €	1 066,87 €	1 130,55 €	-5,97%	13,35%
Educação	2017	1 236,74 €	1 471,01 €	1 161,86 €	21,02%	17,21%
	2012	1 220,13 €	1 417,09 €	1 151,65 €	18,73%	15,36%
	2010	1 223,56 €	1 445,56 €	1 149,01 €	20,51%	17,00%
Atividades de saúde humana e apoio social	2017	1 009,72 €	1 340,71 €	956,25 €	28,68%	12,62%
	2012	945,56 €	1 282,58 €	891,10 €	30,52%	13,97%
	2010	929,74 €	1 273,90 €	874,51 €	31,35%	15,42%
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	2017	1 762,82 €	2 259,17 €	1 058,69 €	53,14%	30,25%
	2012	1 658,86 €	2 184,75 €	979,47 €	55,17%	31,70%
	2010	1 573,32 €	2 027,84 €	1 004,30 €	50,47%	30,90%
Outras atividades de serviços	2017	989,58 €	1 186,14 €	909,32 €	23,34%	18,08%
	2012	947,80 €	1 180,47 €	859,91 €	27,16%	21,79%
	2010	914,94 €	1 168,45 €	825,92 €	29,32%	22,31%
Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	2017	2 104,88 €	2 292,78 €	1 984,62 €	13,44%	12,79%
	2012	2 055,42 €	1 907,71 €	2 139,82 €	-12,17%	5,16%
	2010	2 262,17 €	2 511,48 €	2 100,85 €	16,35%	12,35%
GPG no ganho médio por hora, por setor de atividade económica						
Setor de atividade económica	Anos	Ganho médio por hora (T)	Ganho médio por hora (H)	Ganho médio por hora (M)	GPG	GPG ajustado
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	2017	4,83 €	4,99 €	4,45 €	10,90%	14,40%
	2012	4,58 €	4,85 €	4,01 €	17,31%	19,58%
	2010	4,41 €	4,67 €	3,90 €	16,58%	18,49%
Indústrias extrativas	2017	7,49 €	7,41 €	8,14 €	-9,74%	20,26%
	2012	6,90 €	6,86 €	7,26 €	-5,81%	20,46%
	2010	6,34 €	6,32 €	6,57 €	-3,96%	17,58%
Indústrias transformadoras	2017	6,11 €	6,79 €	5,10 €	24,92%	24,40%
	2012	5,69 €	6,45 €	4,58 €	28,94%	26,75%
	2010	5,59 €	6,32 €	4,47 €	29,21%	26,95%

## ► Anexo A 1.2.7: Setor de atividade econômica (Final)

GPG no ganho médio por hora, por setor de atividade econômica						
Setor de atividade econômica	Anos	Ganho médio por hora (T)	Ganho médio por hora (H)	Ganho médio por hora (M)	GPG	GPG ajustado
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	2017	16,87 €	17,06 €	15,89 €	6,86%	15,84%
	2012	16,09 €	16,19 €	15,51 €	4,20%	7,11%
	2010	16,15 €	16,32 €	15,13 €	7,25%	9,44%
Indústrias extrativas	2017	6,40 €	6,21 €	7,07 €	-13,86%	10,94%
	2012	6,35 €	6,20 €	6,84 €	-10,33%	13,31%
	2010	6,56 €	6,44 €	6,98 €	-8,31%	15,58%
Indústrias transformadoras	2017	5,57 €	5,52 €	6,01 €	-8,95%	7,92%
	2012	5,59 €	5,53 €	6,13 €	-10,87%	9,47%
	2010	5,44 €	5,38 €	6,00 €	-11,45%	7,92%
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	2017	6,14 €	6,53 €	5,68 €	12,95%	14,56%
	2012	5,86 €	6,33 €	5,32 €	16,00%	16,11%
	2010	5,73 €	6,22 €	5,15 €	17,25%	17,22%
Indústrias extrativas	2017	8,09 €	7,88 €	9,06 €	-15,00%	5,75%
	2012	7,97 €	7,74 €	8,96 €	-15,76%	3,64%
	2010	7,75 €	7,54 €	8,75 €	-16,16%	2,87%
Indústrias transformadoras	2017	4,57 €	5,01 €	4,25 €	15,02%	14,64%
	2012	4,26 €	4,82 €	3,90 €	19,08%	17,20%
	2010	4,15 €	4,73 €	3,78 €	20,04%	17,65%
Atividades de informação e de comunicação	2017	10,70 €	11,17 €	9,74 €	12,80%	16,28%
	2012	10,94 €	11,44 €	9,97 €	12,87%	16,20%
	2010	11,29 €	11,90 €	10,15 €	14,74%	16,72%
Atividades financeiras e de seguros	2017	14,77 €	16,74 €	12,82 €	23,39%	19,87%
	2012	14,77 €	16,72 €	12,59 €	24,67%	19,31%
	2010	14,56 €	16,44 €	12,40 €	24,57%	18,69%
Atividades imobiliárias	2017	6,45 €	7,21 €	5,85 €	18,81%	15,55%
	2012	6,44 €	7,43 €	5,63 €	24,25%	19,02%
	2010	6,39 €	7,47 €	5,43 €	27,25%	21,33%
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	2017	8,26 €	9,46 €	7,21 €	23,75%	20,94%
	2012	8,04 €	9,38 €	6,92 €	26,23%	21,24%
	2010	8,07 €	9,36 €	6,93 €	25,99%	20,94%
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	2017	5,41 €	5,58 €	5,18 €	7,13%	13,39%
	2012	5,36 €	5,60 €	5,00 €	10,64%	16,15%
	2010	5,27 €	5,56 €	4,86 €	12,56%	17,49%
Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	2017	6,20 €	5,94 €	6,71 €	-13,02%	8,71%
	2012	6,35 €	6,13 €	6,76 €	-10,37%	12,00%
	2010	6,56 €	6,35 €	6,97 €	-9,65%	12,05%
Educação	2017	8,20 €	9,70 €	7,72 €	20,37%	16,69%
	2012	8,39 €	9,65 €	7,95 €	17,59%	14,52%
	2010	8,53 €	10,10 €	8,00 €	20,77%	17,14%
Atividades de saúde humana e apoio social	2017	5,99 €	7,77 €	5,70 €	26,60%	11,81%
	2012	5,65 €	7,51 €	5,35 €	28,74%	13,26%
	2010	5,55 €	7,44 €	5,24 €	29,58%	14,79%
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	2017	10,86 €	14,06 €	6,32 €	55,04%	31,05%
	2012	10,24 €	13,60 €	5,91 €	56,54%	32,20%
	2010	9,69 €	12,60 €	6,03 €	52,15%	31,27%
Outras atividades de serviços	2017	5,98 €	7,15 €	5,51 €	22,98%	17,45%
	2012	5,82 €	7,23 €	5,29 €	26,83%	21,31%
	2010	5,66 €	7,23 €	5,11 €	29,24%	21,93%
Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	2017	12,67 €	13,85 €	11,91 €	13,96%	13,14%
	2012	12,59 €	11,79 €	13,05 €	-10,60%	8,04%
	2010	13,75 €	15,31 €	12,74 €	16,82%	14,52%

## ► Anexo A 1.2.8: Setor público vs Privado vs Outro

Proporção de mulheres por setor da entidade empregadora					
Setor	Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (M)
Público	2017	61977	21656	40321	65,06%
	2012	59183	21882	37301	63,03%
	2006	58549	24134	34415	58,78%
Privado lucrativo	2017	1872347	1089814	782533	41,79%
	2012	1666907	971255	695652	41,73%
	2006	1757257	1057775	699482	39,81%
Outro	2017	233011	61102	171909	73,78%
	2012	220038	60167	159871	72,66%
	2006	179182	48116	131066	73,15%

GPG no ganho médio mensal, por setor da entidade empregadora						
Setor	Anos	Ganho médio mensal (T)	Ganho médio mensal (H)	Ganho médio mensal (M)	GPG	GPG ajustado
Público	2017	1 603,76 €	1 855,45 €	1 468,58 €	20,85%	24,48%
	2012	1 483,16 €	1 706,88 €	1 351,92 €	20,80%	21,83%
	2006	1 202,70 €	1 439,89 €	1 036,37 €	28,02%	25,99%
Privado lucrativo	2017	1 115,67 €	1 201,99 €	995,45 €	17,18%	20,59%
	2012	1 080,40 €	1 179,64 €	941,84 €	20,16%	22,25%
	2006	936,85 €	1 029,49 €	796,76 €	22,61%	24,24%
Outro	2017	1 127,97 €	1 585,64 €	965,29 €	39,12%	32,67%
	2012	1 095,07 €	1 549,78 €	923,94 €	40,38%	35,15%
	2006	945,81 €	1 311,85 €	811,43 €	38,15%	33,25%

GPG no ganho médio por hora, por setor da entidade empregadora						
Setor	Anos	Ganho médio por hora (T)	Ganho médio por hora (H)	Ganho médio por hora (M)	GPG	GPG ajustado
Público	2017	9,42 €	10,86 €	8,65 €	20,33%	23,55%
	2012	8,86 €	10,15 €	8,10 €	20,19%	20,80%
	2006	7,57 €	8,85 €	6,68 €	24,55%	21,51%
Privado lucrativo	2017	6,50 €	6,98 €	5,84 €	16,25%	19,89%
	2012	6,35 €	6,91 €	5,57 €	19,41%	21,69%
	2006	5,57 €	6,09 €	4,78 €	21,49%	23,42%
Outro	2017	6,95 €	9,70 €	5,98 €	38,42%	31,67%
	2012	6,84 €	9,60 €	5,80 €	39,58%	34,05%
	2006	6,06 €	8,30 €	5,24 €	36,90%	31,67%

## ► Anexo A 1.3: Decomposição do GPG

Ganho mensal				
Decomposição do GDP na distribuição dos ganhos mensais				
Quartis	Anos/Years	Gap no quartil	Componente explicada	Componente não explicada
1º quartil	2017	6,73%	6,96%	-0,23%
	2012	12,86%	12,99%	-0,13%
	2006	16,86%	16,25%	0,61%
2º quartil	2017	15,44%	14,76%	0,68%
	2012	19,45%	16,59%	2,86%
	2006	22,03%	17,89%	4,15%
3º quartil	2017	19,30%	14,54%	4,76%
	2012	22,21%	11,67%	10,54%
	2006	26,65%	12,99%	13,66%
Decomposição do GDP nas distribuição dos ganhos por hora				
Quartis	Anos/Years	Gap no quartil	Componente explicada	Componente não explicada
1º quartil	2017	6,19%	6,71%	-0,51%
	2012	12,03%	12,77%	-0,74%
	2006	15,77%	15,78%	-0,01%
2º quartil	2017	14,03%	14,50%	-0,46%
	2012	17,91%	15,95%	1,96%
	2006	20,93%	17,38%	3,55%
3º quartil	2017	17,02%	13,00%	4,01%
	2012	20,10%	9,56%	10,54%
	2006	23,84%	10,58%	13,26%

# Anexo 4-B

---

## ► Anexo B 1.1.1: Nível de qualificação

Proporção de quadros superiores, por sexo					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	12013	5495	6518	10,94%	5,87%
2016	12452	5842	6610	12,27%	6,31%
2015	12169	5666	6503	12,74%	6,37%
2014	11785	5528	6257	13,17%	6,42%
2013	12183	5765	6418	13,88%	6,69%
2012	12296	5785	6511	14,28%	6,91%
2011	12555	5943	6612	15,16%	7,28%
2010	12482	6096	6386	16,06%	7,00%
Proporção de quadros médios, por sexo					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	5000	2502	2498	4,98%	2,25%
2016	4659	2476	2183	5,20%	2,08%
2015	4600	2477	2123	5,57%	2,08%
2014	4628	2463	2165	5,87%	2,22%
2013	4647	2493	2154	6,00%	2,24%
2012	5189	2707	2482	6,68%	2,64%
2011	5231	2804	2427	7,15%	2,67%
2010	5703	3116	2587	8,21%	2,83%
Proporção de encarregados, contra mestres, mestres e chefes de equipa, por sexo					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	2251	968	1283	1,93%	1,16%
2016	2134	1017	1117	2,14%	1,07%
2015	1852	929	923	2,09%	0,90%
2014	1925	1018	907	2,43%	0,93%
2013	1947	1051	896	2,53%	0,93%
2012	1995	1070	925	2,64%	0,98%
2011	1619	867	752	2,21%	0,83%
2010	1599	858	741	2,26%	0,81%
Proporção de profissionais altamente qualificados, por sexo					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	6966	3243	3723	6,46%	3,35%
2016	6189	2589	3600	5,44%	3,43%
2015	5547	2204	3343	4,95%	3,27%
2014	5522	2301	3221	5,48%	3,31%
2013	5306	2307	2999	5,56%	3,12%
2012	5586	2473	3113	6,11%	3,31%
2011	5811	2539	3272	6,47%	3,60%
2010	5563	2475	3088	6,52%	3,38%

## ► Anexo B 1.1.1: Nível de qualificação (Final)

Proporção de profissionais qualificados, por sexo					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	36076	12916	23160	25,71%	20,85%
2016	30778	11425	19353	24,00%	18,46%
2015	28693	10754	17939	24,17%	17,57%
2014	26140	10066	16074	23,98%	16,50%
2013	26849	10257	16592	24,70%	17,28%
2012	25330	9777	15553	24,14%	16,51%
2011	23415	8953	14462	22,83%	15,93%
2010	21187	7866	13321	20,72%	14,60%
Proporção de profissionais semi-qualificados, por sexo					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	42215	10520	31695	20,94%	28,54%
2016	36015	10131	25884	21,28%	24,69%
2015	32565	10001	22564	22,48%	22,10%
2014	29915	8778	21137	20,91%	21,70%
2013	31604	9532	22072	22,95%	22,99%
2012	28900	8803	20097	21,74%	21,34%
2011	27902	8372	19530	21,35%	21,52%
2010	28478	8597	19881	22,65%	21,78%
Proporção de profissionais não qualificados, por sexo					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	47301	10854	36447	21,61%	32,82%
2016	51900	10964	40936	23,03%	39,06%
2015	53399	9698	43701	21,80%	42,81%
2014	52379	9382	42997	22,35%	44,13%
2013	48238	7853	40385	18,91%	42,07%
2012	48766	7585	41181	18,73%	43,73%
2011	46083	7245	38838	18,48%	42,79%
2010	47667	6936	40731	18,27%	44,63%
Proporção de estagiários, praticantes e aprendizes, por sexo					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	9470	3738	5732	7,44%	5,16%
2016	8290	3157	5133	6,63%	4,90%
2015	7751	2759	4992	6,20%	4,89%
2014	7103	2436	4667	5,80%	4,79%
2013	6750	2267	4483	5,46%	4,67%
2012	6615	2300	4315	5,68%	4,58%
2011	7362	2491	4871	6,35%	5,37%
2010	6544	2018	4526	5,32%	4,96%

## ► Anexo B 1.1.2: Número de anos de experiência/antiguidade

Médias de idade e antiguidade (anos)						
Anos	Média de idades (T)	Média de idades (H)	Média de idades (M)	Média de antiguidade (T)	Média de antiguidade (H)	Média de antiguidade (M)
2017	39,63	37,27	40,69	3,76	3,36	3,95
2016	39,47	37,36	40,43	3,79	3,43	3,95
2015	39,24	37,16	40,15	3,79	3,53	3,90
2014	39,31	37,36	40,15	3,84	3,64	3,93
2013	38,93	36,93	39,80	3,81	3,71	3,86
2012	38,49	36,48	39,35	3,76	3,69	3,79
2011	37,96	36,08	38,77	3,56	3,45	3,60
2010	37,69	35,67	38,53	3,38	3,40	3,37

## ► Anexo B 1.1.3: Dimensão do local de trabalho

Proporção de trabalhadores/as em entidades empregadoras com 5 ou menos (inclusive) pessoas ao serviço					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	28328	9404	18924	18,72%	17,04%
2016	27007	9058	17949	19,03%	17,12%
2015	25659	8514	17145	19,14%	16,79%
2014	25101	8525	16576	20,31%	17,01%
2013	24385	8161	16224	19,65%	16,90%
2012	22366	7356	15010	18,16%	15,94%
2011	20342	6308	14034	16,09%	15,46%
2010	18413	5636	12777	14,85%	14,00%

Proporção de trabalhadores/as em entidades empregadoras com 6 a 10 (inclusive) pessoas ao serviço					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	12473	4606	7867	9,17%	7,08%
2016	11622	4374	7248	9,19%	6,91%
2015	11111	4120	6991	9,26%	6,85%
2014	10965	4154	6811	9,90%	6,99%
2013	10435	3879	6556	9,34%	6,83%
2012	10023	3696	6327	9,13%	6,72%
2011	9715	3606	6109	9,20%	6,73%
2010	9431	3498	5933	9,21%	6,50%



## ► Anexo B 1.1.3: Dimensão do local de trabalho (Final)

Proporção de trabalhadores/as em entidades empregadoras com 11 a 50 (inclusive) pessoas ao serviço					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	21804	8442	13362	16,80%	12,03%
2016	20757	8113	12644	17,04%	12,06%
2015	19255	7474	11781	16,80%	11,54%
2014	18307	7167	11140	17,08%	11,43%
2013	18069	6957	11112	16,75%	11,58%
2012	18268	6961	11307	17,19%	12,01%
2011	17999	6797	11202	17,33%	12,34%
2010	18128	6782	11346	17,87%	12,43%
Proporção de trabalhadores/as em entidades empregadoras com 51 a 250 (inclusive) pessoas ao serviço					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	19093	6771	12322	13,48%	11,10%
2016	18230	6952	11278	14,60%	10,76%
2015	18226	6600	11626	14,84%	11,39%
2014	16841	6300	10541	15,01%	10,82%
2013	17184	6096	11088	14,68%	11,55%
2012	17607	6106	11501	15,08%	12,21%
2011	17501	6301	11200	16,07%	12,34%
2010	17967	6226	11741	16,40%	12,87%
Proporção de trabalhadores/as em entidades empregadoras com mais de 250 pessoas ao serviço					
Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (H)	Proporção (M)
2017	79594	21013	58581	41,83%	52,75%
2016	74801	19104	55697	40,13%	53,14%
2015	72325	17780	54545	39,97%	53,43%
2014	68183	15826	52357	37,71%	53,74%
2013	67451	16432	51019	39,57%	53,15%
2012	66413	16381	50032	40,45%	53,13%
2011	64421	16202	48219	41,32%	53,13%
2010	65284	15820	49464	41,67%	54,20%

## ► Anexo B 1.1.4: Salários

GPG no ganho médio mensal					
Anos	Ganho médio mensal (T)	Ganho médio mensal (H)	Ganho médio mensal (M)	GPG	GPG ajustado
2017	429,51 €	490,21 €	402,06 €	17,98%	10,94%
2016	419,31 €	484,50 €	389,71 €	19,56%	11,57%
2015	411,21 €	482,95 €	379,94 €	21,33%	12,77%
2014	412,10 €	489,68 €	378,67 €	22,67%	14,15%
2013	413,23 €	494,31 €	378,16 €	23,50%	15,12%
2012	428,48 €	514,65 €	391,43 €	23,94%	15,01%
2011	436,75 €	532,16 €	395,54 €	25,67%	16,83%
2010	437,15 €	541,79 €	393,62 €	27,35%	17,66%
GPG no ganho médio por hora					
Anos	Ganho médio por hora (T)	Ganho médio por hora (H)	Ganho médio por hora (M)	GPG	GPG ajustado
2017	5,35 €	6,31 €	4,92 €	22,0%	12,5%
2016	5,26 €	6,29 €	4,80 €	23,7%	13,2%
2015	5,21 €	6,33 €	4,72 €	25,5%	13,8%
2014	5,25 €	6,44 €	4,74 €	26,5%	15,0%
2013	5,23 €	6,44 €	4,71 €	26,9%	15,5%
2012	5,48 €	6,81 €	4,90 €	28,0%	16,0%
2011	5,60 €	6,99 €	5,00 €	28,4%	15,6%
2010	5,77 €	7,52 €	5,05 €	32,9%	17,3%
GPG no salário base médio mensal					
Anos	Salário base médio mensal (T)	Salário base médio mensal (H)	Salário base médio mensal (M)	GPG	GPG ajustado
2017	363,97 €	410,73 €	342,82 €	16,53%	8,92%
2016	357,40 €	409,54 €	333,72 €	18,51%	9,72%
2015	348,96 €	407,83 €	323,31 €	20,72%	11,54%
2014	352,74 €	416,51 €	325,27 €	21,91%	12,65%
2013	355,11 €	422,93 €	325,78 €	22,97%	13,67%
2012	369,44 €	442,46 €	338,04 €	23,60%	13,59%
2011	377,01 €	457,00 €	342,45 €	25,07%	15,31%
2010	376,12 €	463,64 €	339,72 €	26,73%	16,08%
GPG no salário base médio por hora					
Anos	Salário base médio por hora (T)	Salário base médio por hora (H)	Salário base médio por hora (M)	GPG	GPG ajustado
2017	4,67 €	5,48 €	4,31 €	21,40%	11,07%
2016	4,60 €	5,49 €	4,20 €	23,55%	12,01%
2015	4,54 €	5,52 €	4,11 €	25,53%	12,78%
2014	4,60 €	5,64 €	4,15 €	26,36%	13,58%
2013	4,60 €	5,67 €	4,14 €	26,93%	14,31%
2012	4,83 €	6,01 €	4,31 €	28,26%	15,02%
2011	4,96 €	6,20 €	4,42 €	28,61%	14,44%
2010	5,10 €	6,66 €	4,45 €	33,14%	16,06%

## ► Anexo B 1.1.5: Tempo parcial

		Setor público			Setor privado lucrativo			Outros setores		
		Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
<b>Total</b>		<b>896</b>	<b>591</b>	<b>1487</b>	<b>100049</b>	<b>44952</b>	<b>145001</b>	<b>10111</b>	<b>4693</b>	<b>14804</b>
Porcentagem	Ensino básico ou inferior	21,54%	7,61%	<b>16,01%</b>	58,21%	44,86%	<b>54,07%</b>	34,54%	20,41%	<b>30,06%</b>
	Ensino secundário	7,92%	10,15%	<b>8,81%</b>	29,62%	38,21%	<b>32,28%</b>	16,83%	17,22%	<b>16,95%</b>
	Ensino superior	70,54%	82,23%	<b>75,18%</b>	12,17%	16,93%	<b>13,65%</b>	48,63%	62,37%	<b>52,99%</b>
Salário médio mensal	Ensino básico ou inferior	344,13 €	998,12 €	<b>467,78 €</b>	297,32 €	366,13 €	<b>315,02 €</b>	347,88 €	388,61 €	<b>356,65 €</b>
	Ensino secundário	1 229,29 €	1 499,04 €	<b>1 352,84 €</b>	420,51 €	444,71 €	<b>429,39 €</b>	480,86 €	572,04 €	<b>510,21 €</b>
	Ensino superior	1 425,96 €	1 537,01 €	<b>1 474,23 €</b>	606,01 €	665,17 €	<b>628,76 €</b>	896,08 €	965,63 €	<b>922,03 €</b>
Salário médio por hora	Ensino básico ou inferior	4,04 €	8,54 €	<b>4,89 €</b>	3,87 €	4,53 €	<b>4,04 €</b>	4,31 €	4,77 €	<b>4,41 €</b>
	Ensino secundário	10,96 €	15,87 €	<b>13,21 €</b>	4,57 €	5,00 €	<b>4,73 €</b>	5,26 €	7,03 €	<b>5,83 €</b>
	Ensino superior	14,57 €	16,10 €	<b>15,24 €</b>	7,33 €	9,51 €	<b>8,17 €</b>	12,52 €	16,43 €	<b>13,98 €</b>

## ► Anexo B 1.2.1: Nível de escolaridade

Proporção de mulheres por nível de escolaridade					
Escolaridade	Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (M)
Ensino básico ou inferior	2017	83091	21169	61922	74,52%
	2012	73571	16982	56589	76,92%
Ensino secundário	2017	49450	18045	31405	63,51%
	2012	35644	12744	22900	64,25%
Ensino superior	2017	28751	11022	17729	61,66%
	2012	25462	10774	14688	57,69%

GPG no ganho médio mensal, por nível de escolaridade						
Escolaridade	Anos	Ganho médio mensal (T)	Ganho médio mensal (H)	Ganho médio mensal (M)	GPG	GPG ajustado
Ensino básico ou inferior	2017	317,69 €	368,49 €	300,32 €	18,50%	17,87%
	2012	308,84 €	376,84 €	288,44 €	23,46%	23,76%
Ensino secundário	2017	435,94 €	453,92 €	425,61 €	6,24%	5,57%
	2012	428,79 €	465,67 €	408,27 €	12,32%	10,23%
Ensino superior	2017	741,65 €	783,40 €	715,69 €	8,64%	0,17%
	2012	773,74 €	789,82 €	761,95 €	3,53%	-3,58%

## ► Anexo B 1.2.1: Nível de escolaridade (Final)

GPG no ganho médio por hora, por nível de escolaridade						
Escolaridade	Anos	Ganho médio por hora (T)	Ganho médio por hora (H)	Ganho médio por hora (M)	GPG	GPG ajustado
Ensino básico ou inferior	2017	4,06 €	4,55 €	3,90 €	14,30%	14,76%
	2012	3,89 €	4,58 €	3,69 €	19,41%	20,95%
Ensino secundário	2017	4,81 €	5,12 €	4,62 €	9,78%	8,88%
	2012	4,79 €	5,27 €	4,51 €	14,43%	11,69%
Ensino superior	2017	10,03 €	11,64 €	9,03 €	22,42%	12,45%
	2012	11,02 €	12,14 €	10,19 €	16,03%	7,46%

GPG na distribuição dos ganhos por hora, por nível de escolaridade										
Escolaridade	Anos	Ganho por hora no 1º quartil (H)	Ganho por hora no 1º quartil (M)	GAP no 1º quartil	Ganho por hora no 2º quartil (H)	Ganho por hora no 2º quartil (M)	GAP no 2º quartil	Ganho por hora no 3º quartil (H)	Ganho por hora no 3º quartil (M)	GAP no 3º quartil
Ensino básico ou inferior	2017	3,43 €	3,28 €	4,29%	4,01 €	3,46 €	13,69%	4,84 €	4,05 €	16,33%
	2012	3,27 €	3,00 €	8,10%	3,92 €	3,21 €	17,93%	4,85 €	3,93 €	18,93%
Ensino secundário	2017	3,76 €	3,62 €	3,92%	4,34 €	4,22 €	2,97%	5,36 €	5,05 €	5,88%
	2012	3,55 €	3,44 €	3,12%	4,17 €	4,01 €	3,95%	5,35 €	4,79 €	10,50%
Ensino superior	2017	4,71 €	4,45 €	5,48%	7,68 €	6,32 €	17,75%	14,36 €	11,21 €	21,96%
	2012	4,63 €	4,43 €	4,35%	8,33 €	7,42 €	10,92%	14,66 €	13,00 €	11,36%

## ► Anexo B 1.2.2: Nível de qualificação

Proporção de mulheres por nível de qualificação					
Nível de qualificação	Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (M)
Quadros superiores	2017	12013	5495	6518	54,26%
	2012	12296	5785	6511	52,95%
Quadros médios	2017	5000	2502	2498	49,96%
	2012	5189	2707	2482	47,83%
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	2017	2251	968	1283	57,00%
	2012	1995	1070	925	46,37%
Profissionais altamente qualificados	2017	6966	3243	3723	53,45%
	2012	5586	2473	3113	55,73%
Profissionais qualificados	2017	36076	12916	23160	64,20%
	2012	25330	9777	15553	61,40%
Profissionais semiqualficados	2017	42215	10520	31695	75,08%
	2012	28900	8803	20097	69,54%
Profissionais não qualificados	2017	47301	10854	36447	77,05%
	2012	48766	7585	41181	84,45%
Estagiários, praticantes e aprendizes	2017	9470	3738	5732	60,53%
	2012	6615	2300	4315	65,23%

## ► Anexo B 1.2.2: Nível de qualificação (Final)

GPG no ganho médio mensal, por nível de qualificação						
Nível de qualificação	Anos	Ganho médio mensal (T)	Ganho médio mensal (H)	Ganho médio mensal (M)/	GPG	GPG ajustado
Quadros superiores	2017	975,65	1004,82	951,05	5,35%	0,61%
	2012	979,95	1018,60	945,60	7,17%	-0,29%
Quadros médios	2017	797,40	738,06	856,84	-16,09%	-16,37%
	2012	794,85	684,53	915,17	-33,69%	-11,25%
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	2017	739,77	734,79	743,53	-1,19%	-0,45%
	2012	747,15	765,34	726,10	5,13%	6,58%
Profissionais altamente qualificados	2017	562,34	560,57	563,89	-0,59%	-1,03%
	2012	572,94	541,35	598,03	-10,47%	-13,37%
Profissionais qualificados	2017	429,84	431,07	429,16	0,44%	1,98%
	2012	441,62	443,39	440,50	0,65%	1,07%
Profissionais semiqualeificados	2017	348,82	399,92	331,86	17,02%	11,88%
	2012	360,88	384,53	350,52	8,85%	6,74%
Profissionais não qualificados	2017	301,33	338,59	290,23	14,28%	10,02%
	2012	265,66	325,21	254,70	21,68%	19,70%
Estagiários, praticantes e aprendizes	2017	369,78	342,16	387,79	-13,34%	-10,85%
	2012	343,30	327,55	351,70	-7,37%	-6,65%
GPG no ganho médio por hora, por nível de qualificação						
Nível de qualificação	Anos	Ganho médio por hora (T)	Ganho médio por hora (H)	Ganho médio por hora (M)	GPG	GPG ajustado
Quadros superiores	2017	14,64	16,14	13,38	17,13%	13,45%
	2012	15,26	16,52	14,14	14,37%	9,05%
Quadros médios	2017	9,70	9,59	9,80	-2,22%	-1,44%
	2012	9,91	9,21	10,67	-15,85%	-3,93%
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	2017	8,50	8,94	8,17	8,70%	8,14%
	2012	8,25	8,26	8,25	0,11%	3,48%
Profissionais altamente qualificados	2017	6,53	6,69	6,39	4,53%	8,66%
	2012	6,89	6,99	6,81	2,61%	2,35%
Profissionais qualificados	2017	4,74	4,92	4,64	5,73%	6,47%
	2012	4,87	5,16	4,68	9,29%	8,51%
Profissionais semiqualeificados	2017	4,16	4,56	4,03	11,55%	8,54%
	2012	4,13	4,43	4,00	9,77%	8,40%
Profissionais não qualificados	2017	3,99	4,35	3,88	10,75%	9,28%
	2012	3,61	4,09	3,52	13,81%	13,21%
Estagiários, praticantes e aprendizes	2017	4,12	4,06	4,15	-2,05%	-1,01%
	2012	3,74	3,75	3,74	0,33%	1,03%

## ► Anexo B 1.2.3: Tipo de contrato

Proporção de mulheres por tipo de contrato						
Tipo de contrato	Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (M)	
Contrato de trabalho sem termo	2017	81072	22422	58650	72,34%	
	2012	78179	21236	56943	72,84%	
Contrato de trabalho a termo certo	2017	63240	21703	41537	65,68%	
	2012	46699	15611	31088	66,57%	
Contrato de trabalho a termo incerto	2017	15485	5559	9926	64,10%	
	2012	8644	3207	5437	62,90%	
Outra situação	2017	1495	552	943	63,08%	
	2012	1155	446	709	61,39%	
GPG no ganho médio mensal, por tipo de contrato						
Tipo de contrato	Anos	Ganho médio mensal (T)	Ganho médio mensal (H)	Ganho médio mensal (M)	GPG	GPG ajustado
Contrato de trabalho sem termo	2017	474,91 €	594,58 €	429,16 €	27,82%	15,44%
	2012	466,53 €	613,64 €	411,66 €	32,91%	20,35%
Contrato de trabalho a termo certo	2017	389,00 €	405,25 €	380,51 €	6,11%	4,99%
	2012	387,67 €	417,07 €	372,91 €	10,59%	8,54%
Contrato de trabalho a termo incerto	2017	360,97 €	406,21 €	335,63 €	17,37%	14,67%
	2012	311,48 €	341,65 €	293,68 €	14,04%	10,23%
Outra situação	2017	391,63 €	437,21 €	364,95 €	16,53%	5,60%
	2012	379,16 €	461,27 €	327,50 €	29,00%	5,92%
GPG no ganho médio por hora, por tipo de contrato						
Tipo de contrato	Anos	Ganho médio por hora (T)	Ganho médio por hora (H)	Ganho médio por hora (M)	GPG	GPG ajustado
Contrato de trabalho sem termo	2017	5,88 €	7,65 €	5,21 €	31,93%	16,04%
	2012	5,82 €	7,84 €	5,07 €	35,43%	18,86%
Contrato de trabalho a termo certo	2017	4,89 €	5,29 €	4,68 €	11,51%	8,75%
	2012	5,12 €	5,83 €	4,77 €	18,13%	12,24%
Contrato de trabalho a termo incerto	2017	4,46 €	4,86 €	4,24 €	12,72%	10,66%
	2012	4,25 €	4,68 €	4,00 €	14,56%	11,12%
Outra situação	2017	5,55 €	6,65 €	4,90 €	26,27%	10,19%
	2012	5,71 €	7,22 €	4,76 €	34,01%	10,63%

## ► Anexo B 1.2.4: Dimensão do local de trabalho

Proporção de mulheres por dimensão do local de trabalho					
Dimensão da entidade empregadora	Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (M)
Até 5 pessoas ao serviço	2017	28328	9404	18924	66,80%
	2012	22368	7358	15010	67,10%
Entre 6 e 10 pessoas ao serviço	2017	12473	4606	7867	63,07%
	2012	10026	3699	6327	63,11%
Entre 11 e 50 pessoas ao serviço	2017	21804	8442	13362	61,28%
	2012	18280	6962	11318	61,91%
Entre 51 e 250 pessoas ao serviço	2017	19093	6771	12322	64,54%
	2012	17726	6100	11626	65,59%
250 pessoas ao serviço ou mais	2017	79594	21013	58581	73,60%
	2012	66277	16381	49896	75,28%

GPG no ganho médio mensal, por dimensão do local de trabalho						
Dimensão da entidade empregadora	Anos	Ganho médio mensal (T)	Ganho médio mensal (H)	Ganho médio mensal (M)	GPG	GPG ajustado
Até 5 pessoas ao serviço	2017	351,17 €	368,97 €	342,32 €	7,22%	4,50%
	2012	347,61 €	366,25 €	338,48 €	7,58%	2,88%
Entre 6 e 10 pessoas ao serviço	2017	389,68 €	407,32 €	379,35 €	6,87%	4,14%
	2012	404,94 €	431,03 €	389,68 €	9,59%	3,46%
Entre 11 e 50 pessoas ao serviço	2017	504,14 €	534,73 €	484,81 €	9,33%	6,58%
	2012	536,78 €	584,60 €	507,37 €	13,21%	7,58%
Entre 51 e 250 pessoas ao serviço	2017	566,32 €	616,44 €	538,78 €	12,60%	7,87%
	2012	616,62 €	722,31 €	561,16 €	22,31%	15,33%
250 pessoas ao serviço ou mais	2017	410,38 €	504,08 €	376,77 €	25,26%	14,65%
	2012	379,15 €	493,14 €	341,73 €	30,70%	20,34%

GPG no ganho médio por hora, por dimensão do local de trabalho						
Dimensão da entidade empregadora	Anos	Ganho médio por hora (T)	Ganho médio por hora (H)	Ganho médio por hora (M)	GPG	GPG ajustado
Até 5 pessoas ao serviço	2017	4,61 €	5,07 €	4,39 €	13,37%	7,14%
	2012	4,70 €	5,34 €	4,39 €	17,76%	8,62%
Entre 6 e 10 pessoas ao serviço	2017	5,13 €	5,58 €	4,86 €	12,82%	7,12%
	2012	5,46 €	6,13 €	5,07 €	17,26%	7,62%
Entre 11 e 50 pessoas ao serviço	2017	6,69 €	7,54 €	6,16 €	18,30%	12,64%
	2012	7,22 €	8,33 €	6,54 €	21,53%	14,05%
Entre 51 e 250 pessoas ao serviço	2017	7,24 €	8,38 €	6,61 €	21,14%	15,38%
	2012	8,11 €	9,93 €	7,16 €	27,94%	17,71%
250 pessoas ao serviço ou mais	2017	4,83 €	5,86 €	4,46 €	23,90%	12,46%
	2012	4,55 €	5,81 €	4,14 €	28,75%	16,98%

## ► Anexo B 1.2.5: IRCT

Proporção de mulheres por IRCT						
IRCT	Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (M)	Proporção por IRCT (M)
ACT	2017	1059	345	714	67,42%	0,64%
	2012	1001	284	717	71,63%	0,76%
CCT	2017	129236	38081	91155	70,53%	82,08%
	2012	109573	30466	79107	72,20%	84,00%
PRT	2017	4510	1941	2569	56,96%	2,31%
	2012	3518	1490	2028	57,65%	2,15%
PCT	2017	8181	2470	5711	69,81%	5,14%
	2012	7096	2079	5017	70,70%	5,33%
AE	2017	1708	1041	667	39,05%	0,60%
	2012	1283	682	601	46,84%	0,64%
Sem IRCT	2017	16598	6358	10240	61,69%	9,22%
	2012	12206	5499	6707	54,95%	7,12%
GPG no ganho médio mensal, por IRCT						
IRCT	Anos	Ganho médio mensal (T)	Ganho médio mensal (H)	Ganho médio mensal (M)	GPG	GPG ajustado
ACT	2017	1016,18 €	1271,04 €	893,04 €	29,74%	2,63%
	2012	890,43 €	223,47	758,51 €	38,00%	21,75%
CCT	2017	391,88 €	432,03 €	375,11 €	13,17%	8,41%
	2012	380,44 €	444,74 €	355,68 €	20,03%	13,76%
PRT	2017	346,77 €	360,47 €	336,41 €	6,67%	5,99%
	2012	348,11 €	361,08 €	338,59 €	6,23%	0,70%
PCT	2017	506,69 €	626,95 €	454,68 €	27,48%	18,75%
	2012	523,12 €	675,64 €	459,91 €	31,93%	14,31%
AE	2017	1024,62 €	985,37 €	1085,90 €	-10,20%	-0,07%
	2012	999,08 €	986,05 €	1013,85 €	-2,82%	-3,28%
Sem IRCT	2017	608,28 €	701,72 €	550,27 €	21,58%	13,11%
	2012	730,04 €	787,68 €	682,78 €	13,32%	11,57%
GPG no ganho médio por hora, por IRCT						
IRCT	Anos	Ganho médio por hora (T)	Ganho médio por hora (H)	Ganho médio por hora (M)	GPG	GPG ajustado
ACT	2017	11,13 €	13,90 €	9,79 €	29,61%	5,73%
	2012	9,73 €	13,02 €	8,42 €	35,30%	22,26%
CCT	2017	4,95 €	5,70 €	4,63 €	18,80%	11,41%
	2012	4,94 €	6,08 €	4,51 €	25,87%	15,87%
PRT	2017	4,50 €	4,74 €	4,32 €	8,81%	5,74%
	2012	4,33 €	4,75 €	4,02 €	15,43%	7,53%
PCT	2017	6,07 €	7,59 €	5,41 €	28,63%	19,62%
	2012	6,17 €	7,78 €	5,49 €	29,40%	13,54%
AE	2017	10,36 €	9,73 €	11,35 €	-16,58%	2,61%
	2012	10,95 €	10,43 €	11,54 €	-10,66%	-5,56%
Sem IRCT	2017	7,52 €	8,96 €	6,63 €	26,01%	13,30%
	2012	9,27 €	10,27 €	8,45 €	17,73%	12,94%



## ► Anexo B 1.2.6: Taxa de feminização

Proporção de mulheres por taxa de feminização da entidade empregadora						
Taxa de feminização da entidade empregadora	Anos	Frequência (T)/	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (M)	
Menos de 33% (inclusive)	2017	14972	11010	3962	26,46%	
	2012	10968	8115	2853	26,01%	
Entre 33% e 50% (inclusive)	2017	13726	6841	6885	50,16%	
	2012	12008	6353	5655	47,09%	
Entre 50% e 75% (inclusive)	2017	40682	13658	27024	66,43%	
	2012	33608	11142	22466	66,85%	
Mais de 75%	2017	51111	4717	46394	90,77%	
	2012	45704	3838	41866	91,60%	
GPG no ganho médio mensal, por taxa de feminização da entidade empregadora						
Taxa de feminização da entidade empregadora	Anos	Ganho médio mensal (T)	Ganho médio mensal (H)	Ganho médio mensal (M)	GPG	GPG ajustado
Menos de 33% (inclusive)	2017	446,93 €	445,48 €	450,95 €	-1,23%	4,96%
	2012	513,06 €	513,01 €	513,19 €	-0,04%	4,60%
Entre 33% e 50% (inclusive)	2017	524,85 €	559,88 €	490,04 €	12,47%	8,79%
	2012	556,35 €	608,20 €	498,10 €	18,10%	9,75%
Entre 50% e 75% (inclusive)	2017	512,84 €	551,63 €	493,23 €	10,59%	5,50%
	2012	506,88 €	553,65 €	483,68 €	12,64%	4,51%
Mais de 75%	2017	385,64 €	638,38 €	359,94 €	43,62%	14,97%
	2012	361,68 €	615,05 €	338,46 €	44,97%	20,06%
GPG no ganho médio por hora, por taxa de feminização da entidade empregadora						
Taxa de feminização da entidade empregadora	Anos	Ganho médio por hora (T)	Ganho médio por hora (H)	Ganho médio por hora (M)	GPG	GPG ajustado
Menos de 33% (inclusive)	2017	5,75 €	5,76 €	5,72 €	0,80%	5,14%
	2012	6,23 €	6,21 €	6,31 €	-1,58%	3,92%
Entre 33% e 50% (inclusive)	2017	6,38 €	6,94 €	5,82 €	16,10%	9,90%
	2012	7,11 €	7,76 €	6,38 €	17,88%	10,60%
Entre 50% e 75% (inclusive)	2017	6,11 €	6,94 €	5,69 €	17,92%	8,01%
	2012	6,31 €	7,46 €	5,74 €	23,07%	8,20%
Mais de 75%	2017	4,82 €	8,05 €	4,50 €	44,16%	11,84%
	2012	4,63 €	8,08 €	4,32 €	46,52%	14,20%

## ► Anexo B 1.2.7: Setor de atividade econômica

Proporção de mulheres por setor de atividade econômica					
Setor de atividade econômica	Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (M)
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	2017	2450	1049	1401	57,18%
	2012	1606	678	928	57,78%
	2010	1492	588	904	60,59%
Indústrias extrativas	2017	75	40	35	46,67%
	2012	84	47	37	44,05%
	2010	82	46	36	43,90%
Indústrias transformadoras	2017	5881	2605	3276	55,70%
	2012	5101	2113	2988	58,58%
	2010	4437	2001	2436	54,90%
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	2017	46	28	18	39,13%
	2012	32	21	11	34,38%
	2010	20	13	7	35,00%
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	2017	398	122	276	69,35%
	2012	191	81	110	57,59%
	2010	174	74	100	57,47%
Construção	2017	5143	3604	1539	29,92%
	2012	5786	4291	1495	25,84%
	2010	6279	4421	1858	29,59%
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motocicletas	2017	43842	12954	30888	70,45%
	2012	36573	9747	26826	73,35%
	2010	36042	9771	26271	72,89%
Transportes e armazenagem	2017	4088	2793	1295	31,68%
	2012	3016	2037	979	32,46%
	2010	2709	1793	916	33,81%
Alojamento, restauração e similares	2017	20140	7600	12540	62,26%
	2012	11830	4218	7612	64,34%
	2010	10300	3501	6799	66,01%
Atividades de informação e de comunicação	2017	1463	712	751	51,33%
	2012	1199	553	646	53,88%
	2010	918	418	500	54,47%
Atividades financeiras e de seguros	2017	896	265	631	70,42%
	2012	1008	303	705	69,94%
	2010	903	289	614	68,00%
Atividades imobiliárias	2017	1516	460	1056	69,66%
	2012	1251	345	906	72,42%
	2010	1158	321	837	72,28%
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	2017	5468	1738	3730	68,22%
	2012	5796	1670	4126	71,19%
	2010	3701	1131	2570	69,44%

## ► Anexo B 1.2.7: Setor de atividade económica (continuação)

Proporção de mulheres por setor de atividade económica					
Setor de atividade económica	Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (W)
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	2017	46223	9290	36933	79,90%
	2012	38613	7507	31106	80,56%
	2010	38630	6496	32134	83,18%
Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	2017	175	42	133	76,00%
	2012	249	50	199	79,92%
	2010	291	64	227	78,01%
Educação	2017	6562	2559	4003	61,00%
	2012	7239	2801	4438	61,31%
	2010	8110	3120	4990	61,53%
Atividades de saúde humana e apoio social	2017	10026	2074	7952	79,31%
	2012	8990	1931	7059	78,52%
	2010	7773	1661	6112	78,63%
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	2017	2201	1115	1086	49,34%
	2012	1619	842	777	47,99%
	2010	1813	999	814	44,90%
Outras atividades de serviços	2017	4694	1185	3509	74,76%
	2012	4489	1265	3224	71,82%
	2010	4386	1253	3133	71,43%
Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	2017	5	1	4	80,00%
	2012	5	0	5	100,00%
	2010	5	2	3	60,00%

GPG no ganho médio mensal, por setor de atividade económica						
Setor de atividade	Anos	Ganho médio mensal (T)	Ganho médio mensal (H)	Ganho médio mensal (M)	GPG	GPG ajustado
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	2017	340,27 €	364,70 €	321,98 €	11,71%	8,19%
	2012	361,77 €	420,42 €	318,92 €	24,14%	16,15%
	2010	353,33 €	424,57 €	306,99 €	27,70%	16,54%
Indústrias extrativas	2017	413,23 €	474,58 €	343,13 €	27,70%	21,05%
	2012	450,16 €	548,59 €	325,14 €	40,73%	8,79%
	2010	431,63 €	455,89 €	400,63 €	12,12%	1,78%
Indústrias transformadoras	2017	466,40 €	531,53 €	414,62 €	22,00%	16,43%
	2012	485,09 €	603,33 €	401,48 €	33,46%	24,02%
	2010	476,17 €	589,26 €	383,27 €	34,96%	25,96%
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	2017	714,50 €	746,10 €	665,36 €	10,82%	8,56%
	2012	771,27 €	802,07 €	712,45 €	11,17%	-24,11%
	2010	1002,67 €	989,91 €	1026,39 €	-3,69%	-13,65%
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	2017	367,51 €	445,95 €	332,84 €	25,36%	14,51%
	2012	490,59 €	467,26 €	507,77 €	-8,67%	-13,58%
	2010	485,85 €	525,31 €	456,66 €	13,07%	-2,51%

## ► Anexo B 1.2.7: Setor de atividade econômica (continuação)

Proporção de mulheres por setor de atividade econômica						
Setor de atividade	Anos	Ganho médio mensal (T)	Ganho médio mensal (H)	Ganho médio mensal (M)	GPG	GPG ajustado
Construção	2017	366,68 €	364,48 €	371,81 €	-2,01%	
	2012	362,61 €	362,55 €	362,79 €	-0,07%	-1,80%
	2010	365,31 €	367,17 €	360,91 €	1,70%	-2,13%
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	2017	461,21 €	467,63 €	458,51 €	1,95%	0,83%
	2012	405,36 €	424,18 €	398,52 €	6,05%	3,79%
	2010	398,87 €	411,32 €	394,24 €	4,15%	1,72%
Transportes e armazenagem	2017	552,87 €	540,76 €	579,00 €	-7,07%	1,85%
	2012	519,38 €	511,10 €	536,61 €	-4,99%	2,03%
	2010	569,55 €	563,08 €	582,22 €	-3,40%	1,71%
Alojamento, restauração e similares	2017	327,29 €	333,81 €	323,33 €	3,14%	2,87%
	2012	313,14 €	332,34 €	302,50 €	8,98%	7,15%
	2010	321,11 €	353,40 €	304,48 €	13,84%	12,45%
Atividades de informação e de comunicação	2017	629,77 €	720,29 €	543,95 €	24,48%	18,36%
	2012	853,00 €	1084,052	655,21 €	39,56%	21,64%
	2010	590,81 €	631,29 €	556,96 €	11,77%	7,91%
Atividades financeiras e de seguros	2017	769,97 €	1084,052	608,61 €	47,27%	26,13%
	2012	969,41 €	1154,1675	729,76 €	52,21%	33,54%
	2010	904,98 €	1527,0205	646,77 €	55,50%	40,89%
Atividades imobiliárias	2017	445,92 €	570,52 €	391,65 €	31,35%	18,28%
	2012	411,13 €	483,75 €	383,48 €	20,73%	7,26%
	2010	451,78 €	583,87 €	401,12 €	31,30%	15,43%
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	2017	489,52 €	592,22 €	441,66 €	25,42%	12,75%
	2012	481,03 €	656,62 €	409,96 €	37,56%	21,64%
	2010	533,62 €	710,44 €	455,80 €	35,84%	18,71%
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	2017	271,49 €	331,96 €	256,28 €	22,80%	19,31%
	2012	263,61 €	353,11 €	242,01 €	31,46%	26,35%
	2010	280,72 €	410,84 €	254,42 €	38,07%	30,40%
Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	2017	413,73 €	662,94 €	335,03 €	49,46%	20,27%
	2012	415,49 €	613,24 €	365,80 €	40,35%	8,69%
	2010	389,34 €	562,95 €	340,40 €	39,53%	13,30%
Educação	2017	800,13 €	799,71 €	800,40 €	-0,09%	-4,87%
	2012	861,23 €	849,03 €	868,93 €	-2,34%	-6,52%
	2010	905,36 €	913,99 €	899,96 €	1,53%	-7,40%
Atividades de saúde humana e apoio social	2017	719,91 €	1015,8094	642,73 €	36,73%	8,93%
	2012	705,57 €	935,74 €	642,61 €	31,33%	<<<<
	2010	696,64 €	945,06 €	629,13 €	33,43%	6,68%
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	2017	749,81 €	840,53 €	656,66 €	21,87%	17,22%
	2012	773,43 €	894,54 €	642,18 €	28,21%	17,44%
	2010	958,46 €	1219,4774	638,11 €	47,67%	34,92%

## ► Anexo B 1.2.7: Setor de atividade económica (continuação)

Proporção de mulheres por setor de atividade económica						
Setor de atividade	Anos	Ganho médio mensal (T)	Ganho médio mensal (H)	Ganho médio mensal (M)	GPG	GPG ajustado
Outras atividades de serviços	2017	602,13 €	871,67 €	511,11 €	41,36%	16,41%
	2012	642,37 €	889,07 €	545,57 €	38,64%	15,17%
	2010	655,85 €	922,76 €	549,10 €	40,49%	14,69%
Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	2017	529,82 €	654,94 €	498,54 €	23,88%	NA
	2012	591,87 €	NA	591,87 €	NA	NA
	2010	554,80 €	631,03 €	503,97 €	20,13%	NA
GPG no ganho médio por hora, por setor de atividade económica						
Setor de atividade	Anos	Ganho médio por hora (T)	Ganho médio por hora (H)	Ganho médio por hora (M)	GPG	GPG ajustado
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	2017	4,50 €	4,89 €	4,21 €	13,93%	9,24%
	2012	4,45 €	5,07 €	3,99 €	21,14%	11,73%
	2010	4,62 €	5,47 €	4,07 €	25,67%	16,93%
Indústrias extrativas	2017	6,18 €	6,55 €	5,75 €	12,31%	-2,32%
	2012	6,72 €	8,29 €	4,74 €	42,80%	14,37%
	2010	6,00 €	6,51 €	5,36 €	17,63%	11,01%
Indústrias transformadoras	2017	5,92 €	6,97 €	5,07 €	27,24%	18,66%
	2012	5,89 €	7,43 €	4,81 €	35,22%	22,56%
	2010	6,35 €	8,07 €	4,94 €	38,72%	26,60%
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	2017	10,84 €	11,24 €	10,22 €	9,09%	4,81%
	2012	9,41 €	9,74 €	8,78 €	9,85%	-2,47%
	2010	12,77 €	11,28 €	15,55 €	-37,88%	-12,26%
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	2017	4,75 €	5,66 €	4,35 €	23,24%	9,88%
	2012	5,51 €	5,48 €	5,52 €	-0,77%	-4,28%
	2010	6,41 €	7,55 €	5,56 €	26,33%	-3,06%
Construção	2017	5,69 €	5,73 €	5,61 €	2,15%	-1,38%
	2012	5,69 €	5,70 €	5,66 €	0,68%	-2,40%
	2010	6,35 €	6,46 €	6,11 €	5,48%	-2,25%
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	2017	4,90 €	5,14 €	4,80 €	6,62%	4,44%
	2012	4,50 €	4,88 €	4,36 €	10,72%	6,74%
	2010	4,41 €	4,74 €	4,28 €	9,66%	5,06%
Transportes e armazenagem	2017	5,82 €	5,59 €	6,31 €	-12,93%	-5,44%
	2012	5,58 €	5,33 €	6,10 €	-14,56%	-5,50%
	2010	5,89 €	5,77 €	6,14 €	-6,45%	-2,14%
Alojamento, restauração e similares	2017	3,89 €	4,09 €	3,77 €	7,78%	7,73%
	2012	3,66 €	3,94 €	3,51 €	10,99%	9,56%
	2010	3,87 €	4,34 €	3,62 €	16,41%	15,04%

## ► Anexo B 1.2.7: Setor de atividade económica (Final)

GPG no ganho médio por hora, por setor de atividade económica						
Setor de atividade	Anos	Ganho médio por hora (T)	Ganho médio por hora (H)	Ganho médio por hora (M)	GPG	GPG ajustado
Atividades de informação e de comunicação	2017	6,85 €	7,55 €	6,18 €	18,09%	16,27%
	2012	7,95 €	9,65 €	6,50 €	32,65%	18,42%
	2010	6,40 €	6,78 €	6,09 €	10,23%	3,98%
Atividades financeiras e de seguros	2017	8,99 €	13,12 €	7,26 €	44,66%	26,98%
	2012	10,76 €	16,34 €	8,36 €	48,84%	31,93%
	2010	10,16 €	15,37 €	7,70 €	49,86%	38,18%
Atividades imobiliárias	2017	5,77 €	7,37 €	5,07 €	31,21%	15,74%
	2012	5,53 €	6,46 €	5,17 €	19,98%	2,88%
	2010	6,99 €	9,47 €	6,04 €	36,22%	6,37%
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	2017	6,68 €	8,54 €	5,82 €	31,92%	20,61%
	2012	6,52 €	9,31 €	5,39 €	42,14%	27,01%
	2010	7,14 €	9,73 €	6,00 €	38,40%	14,98%
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	2017	3,87 €	4,59 €	3,69 €	19,64%	17,62%
	2012	3,69 €	4,72 €	3,45 €	27,03%	23,66%
	2010	3,69 €	4,62 €	3,50 €	24,37%	19,81%
Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	2017	5,32 €	7,94 €	4,49 €	43,38%	15,22%
	2012	4,83 €	6,77 €	4,35 €	35,74%	10,34%
	2010	5,34 €	8,24 €	4,52 €	45,13%	28,79%
Educação	2017	13,23 €	14,79 €	12,23 €	17,28%	8,82%
	2012	14,36 €	15,77 €	13,47 €	14,54%	6,68%
	2010	16,37 €	18,75 €	14,88 €	20,65%	9,39%
Atividades de saúde humana e apoio social	2017	8,59 €	13,40 €	7,34 €	45,24%	17,95%
	2012	8,73 €	13,41 €	7,45 €	44,41%	13,96%
	2010	8,97 €	14,65 €	7,43 €	49,27%	17,96%
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	2017	7,68 €	8,51 €	6,83 €	19,73%	15,39%
	2012	7,95 €	8,90 €	6,93 €	22,16%	14,73%
	2010	9,89 €	12,21 €	7,05 €	42,23%	29,42%
Outras atividades de serviços	2017	7,54 €	11,20 €	6,31 €	43,67%	18,92%
	2012	8,15 €	11,60 €	6,80 €	41,35%	15,25%
	2010	9,21 €	14,11 €	7,26 €	48,56%	21,04%
Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	2017	4,77 €	5,04 €	4,70 €	6,76%	NA
	2012	7,59 €	NA	7,59 €	NA	NA
	2010	6,88 €	4,85 €	8,24 €	-69,68%	NA

## ► Anexo B 1.2.8: Setor Público vs Privado vs Outro

Proporção de mulheres por setor da entidade empregadora						
Setor	Anos	Frequência (T)	Frequência (H)	Frequência (M)	Proporção (M)	
Público	2017	1487	591	896	60,26%	
	2012	2075	758	1317	63,47%	
Privado lucrativo	2017	145001	44952	100049	69,00%	
	2012	117564	35227	82337	70,04%	
Outro	2017	14804	4693	10111	68,30%	
	2012	15038	4515	10523	69,98%	

GPG no ganho médio mensal, por setor da entidade empregadora						
Setor	Anos	Ganho médio mensal (T)	Ganho médio mensal (H)	Ganho médio mensal (M)	GPG	GPG ajustado
Público	2017	1302,45 €	1492,11 €	1177,35 €	21,10%	14,73%
	2012	1196,73 €	1272,9 €	1152,84 €	9,44%	3,65%
Privado lucrativo	2017	394,76 €	446,78 €	371,39 €	16,87%	11,40%
	2012	382,75 €	460,18 €	349,62 €	24,03%	15,95%
Outro	2017	682,26 €	780,08 €	636,86 €	18,36%	6,10%
	2012	680,02 €	812,32 €	623,25 €	23,28%	9,24%

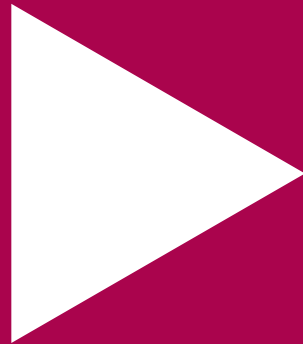
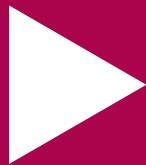
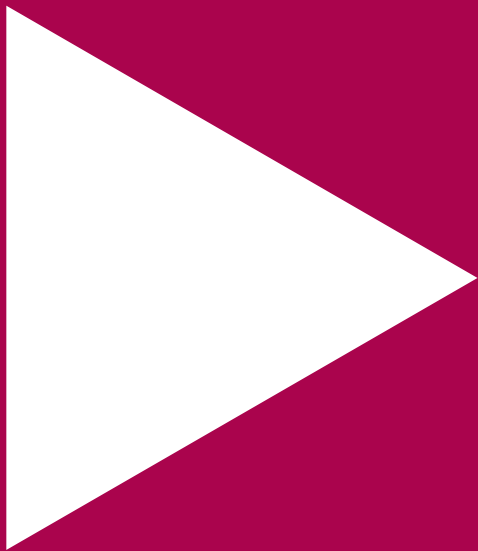
  

GPG no ganho médio por hora, por setor da entidade empregadora						
Setor	Anos	Ganho médio por hora (T)	Ganho médio por hora (H)	Ganho médio por hora (M)	GPG	GPG ajustado
Público	2017	13,40 €	15,50 €	12,02 €	22,46%	15,00%
	2012	13,91 €	15,16 €	13,20 €	12,94%	7,90%
Privado lucrativo	2017	4,82 €	5,55 €	4,50 €	18,92%	12,12%
	2012	4,76 €	5,82 €	4,31 €	25,98%	15,99%
Outro	2017	9,72 €	12,43 €	8,46 €	31,94%	16,48%
	2012	9,92 €	13,13 €	8,54 €	34,98%	16,78%

## ► Anexo B 1.3: Decomposição do GPG

Decomposição do GDP na distribuição dos ganhos mensais				
Quartis	Anos	Gap no quartil	Componente explicada	Componente não explicada
1º quartil	2017	18,68%	0,00%	18,68%
	2012	16,99%	3,13%	13,85%
2º quartil	2017	11,17%	0,15%	11,02%
	2012	17,22%	2,28%	14,94%
3º quartil	2017	13,19%	0,68%	12,51%
	2012	19,03%	1,61%	17,41%
Decomposição do GDP nas distribuição dos ganhos por hora				
Quartis	Anos	Gap no quartil	Componente explicada	Componente não explicada
1º quartil	2017	8,26%	7,58%	0,68%
	2012	15,61%	7,89%	7,72%
2º quartil	2017	12,90%	4,35%	8,55%
	2012	18,58%	5,59%	12,98%
3º quartil	2017	18,15%	3,62%	14,52%
	2012	30,79%	7,42%	23,37%





## ► Bibliografia

---

- Addabbo, T.; Bastos, A.; Casaca, S. F.; Duvvury, N.; Léime, Á. (2015), Gender and labour in times of austerity: Ireland, Italy and Portugal in a comparative perspective. *International Labour Review*, 154(4), pp: 449-473.
- Amaral, L. (2019), *The Modern Portuguese Economy in the Twentieth and Twenty-First Centuries*, Palgrave Macmillan US .
- Boll, C and Lagemann, A. (2018), *Gender pay gap in EU countries based on SES (2014)*, European Commission. Acessível em: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/report-gender-pay-gap-eu-countries\\_october2018\\_en\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/report-gender-pay-gap-eu-countries_october2018_en_0.pdf)
- Cardoso, A.R. (1997), Trabalho feminino em Portugal: valorização da mulher na economia ou a valorização da economia com a mulher? Prémio CITE 1992/1993, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- Cardoso, A. R.; Guimarães, P.; Portugal, P.; Raposo, P. (2016), "Sobre a discriminação sexual na formação dos salários", *Revista de Estudos Económicos do Banco de Portugal*, Vol. 2, pp: 47-68.
- Casaca, S. F. (2005), *Flexibilidade de Emprego, Novas Temporalidades de Trabalho e Relações de Género – A reconfiguração da desigualdade nos novos sectores dos serviços*, Dissertação de Doutoramento, ISEG-UTL.
- . (2010), "A (des) igualdade de género e a precarização do emprego in *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego. Políticas e Circunstâncias*: Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pp:261- 291
- . (2012), "Mercado do trabalho, flexibilidade e relações de género: tendências recentes", em Sara Falcão Casaca (coord.), *Mudanças Laborais e Relações de Género. Novos Vetores de Desigualdade*, Fundação Económicas/Almedina, pp: 9-50.
- Casaca, S.F.; Damião, S. (2011) "Gender (In)equality in the labour market and the southern European welfare states" In Villota, P., Addis, E., Eriksen, J., Degavre, F.; Elson, D. (eds) *Gender and Well-being*. London: Ashgate, pp: 183-200.
- Casaca, S. F. e Perista, H. (2014), *Estudo Qualitativo a partir do I Relatório sobre diferenciações salariais por ramos de actividade*, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e Secretaria de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade (elaborado no cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013). [https://cite.gov.pt/documents/14333/144891/Estudo\\_Qualitativo.pdf](https://cite.gov.pt/documents/14333/144891/Estudo_Qualitativo.pdf)
- Casaca, S. F. e Perista, H. (2016), *Tackling the Gender pay gap – Report on Portugal*, European Commission.
- Chagas Lopes, Margarida e Perista, Heloisa (1992), *Trajectórias familiares e modos de inserção laboral das mulheres: duas dimensões da mesma realidade*, Lisboa, CITE.
- Chicha, M.-T. (2011), *A Promoção da Igualdade. Avaliação dos Postos de Trabalho sem Enviesamento de Género: Guia Prático*, Genebra: Organização Internacional do Trabalho. [https://cite.gov.pt/documents/14333/144891/Guia\\_Igualdade\\_Salarial.pdf](https://cite.gov.pt/documents/14333/144891/Guia_Igualdade_Salarial.pdf)
- CITE (2002), *Compilação de elementos para uma consulta especializada sobre igualdade de remuneração entre mulheres e homens*, Estudos n.3, Lisboa, DGEEP [https://cite.gov.pt/documents/14333/154991/Comp\\_elementos.pdf/0124eb5c-aedd-4815-b07a-1318b1f511e7](https://cite.gov.pt/documents/14333/154991/Comp_elementos.pdf/0124eb5c-aedd-4815-b07a-1318b1f511e7)
- CRL (Centro de Relações Laborais) (2016), *Relatório do 2º Semestre sobre Emprego e Formação – 2015*. <https://www.crlaborais.pt/documents/10182/13353/CRL+-+Relat%C3%B3rio+sobre+Emprego+e+Forma%C3%A7%C3%A3o+2015+%28act+03.02.2017%29/4e9082d0-5788-4b1e-a22a-552b62797c1a>

- (2017), *Relatório do 2º Semestre sobre Emprego e Formação – 2016*. <https://www.crlaborais.pt/documents/10182/13353/CRL+-+Relat%C3%B3rio+EFP+-+2016+%28vr+em+26-07-2017%29/aa230164-5488-42d6-adbe-5b2952ae8f3b>
- (2018), *Relatório sobre Emprego e Formação – 2017*. <https://www.crlaborais.pt/documents/10182/13353/Relat%C3%B3rio+sobre+Emprego+e+Forma%C3%A7%C3%A3o+-+2017/f7207809-83d5-471c-8238-80961c51042a>
- (2019), *Relatório do 1º Semestre sobre Emprego e Formação – 2018*. [https://www.crlaborais.pt/documents/10182/13353/EFP+1+semestre+2018\\_/51d298d3-f774-420b-91a3-b94c735f9cc7](https://www.crlaborais.pt/documents/10182/13353/EFP+1+semestre+2018_/51d298d3-f774-420b-91a3-b94c735f9cc7)
- Dornelas, A. (org.) (2006), *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- Dray, G. (coord.) (2016), *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, Lisboa, Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.
- European network of legal experts in gender equality and non-discrimination (2017), *The Enforcement of the Principle of Equal Pay for Equal Work or Work of Equal Value*, Directorate-General for Justice and Consumers. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/834d34ab-2d87-11e8-b5fe-01aa75ed71a1/language-en>
- Ferreira, V. (1999), "Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, CES, pp: 199-227.
- (2010), "A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos: um percurso irregular", in *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego. Políticas e Circunstâncias*: Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pp: 139- 190
- Ferreira, V. (coord.), Silveirinha, M. J., Portugal, S., Vieira, C., Monteiro, R., Duarte, M., Lopes, M. (2010), *Estudo de Avaliação do III Plano Nacional Para A Igualdade – Cidadania E Género (2007-2010)*, APEU-FEUC.
- Ferreira, V.; Monteiro, R. (2015), "Austeridade, emprego e regime de bem-estar em Portugal: em processo de refamíliação?", *ex aequo*, 32, pp: 49-67.
- Fortin, M., Lemieux, T., Firpo, S. (2011), "Decomposition Methods in Economics", in *Handbook of Labor Economics*, Eds. David Card, Orley Ashenfelter (North-Holland), Vol.4, Part A, pp: 1–102.
- ILO (International Labour Organization) (2018a), *Global Wage Report 2018/19: What lies behind Gender pay gaps*, International Labour Office, Geneva [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf)
- [versão portuguesa] Relatório Global sobre os Salários 2018/19. O que está por trás da diferença salarial entre homens e mulheres (2019), GEP/MTSSS, Lisboa [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_734393.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_734393.pdf)
- ILO (International Labour Organization) (2018b), *Decent Work in Portugal 2008-2018: from crisis to recovery*, International Labour Office, Geneva. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_646867.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_646867.pdf)
- [versão portuguesa] Trabalho Digno em Portugal 2008-18: Da crise à recuperação (2018), BIT, Genebra [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_647524.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_647524.pdf)
- Mamede, R.P. et al (2016), "The long boom and the early bust: the Portuguese economy in the era of financialisation," in: Eckhard Hein & Daniel Detzer & Nina Dodig (ed.), *Financialisation and the Financial and Economic Crises*, chapter 11, pages 255-274, Edward Elgar Publishing.
- Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2018), *Atualização do Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016*. <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=8dfdf193e-fe40-4960-9c5f-5dbd179556bc>

- OCDE (2018), Bridging the digital gender divide <http://www.oecd.org/internet/bridging-the-digital-gender-divide.pdf>
- . (2017), The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>.
- Oelz, Martin, Olney, Shauna e Tomei, Manuela (2013), Igualdade salarial: um guia introdutório, Genebra, Organização Internacional do Trabalho
- ÖSB Consulting (2019), *The EU Mutual Learning Programme in Gender Equality - Equal Pay, Summary Report*, Islândia, 27-28 Maio 2019, European Commission. [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/mlp\\_summary\\_report\\_equal\\_pay\\_is\\_may\\_2019\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/mlp_summary_report_equal_pay_is_may_2019_en.pdf)
- OIT (2016), o Emprego atípico no mundo. Desafios e perspectivas, Lisboa, GEP/MTSSS [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_626383.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_626383.pdf)
- Palma-Ramalho, M. R. (2003), *Garantir a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens na União Europeia*, Lisboa, CITE
- Parceria de Desenvolvimento do Projeto Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade (2008), *Valor do trabalho e igualdade de género – Guia para a aplicação de uma metodologia de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_651200.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_651200.pdf)
- Pardon, D.; Vergeylen, Y.; Eeghem, J. Van; Rijmenams, C. (2010), *Checklist Gender neutrality in job evaluation and classification*, Bruxelas: Institute for the Equality of Women and Men. [http://genderpaygap.eu/documents/Belgium\\_Checklist\\_ENG.pdf](http://genderpaygap.eu/documents/Belgium_Checklist_ENG.pdf)
- Perista, H. e Chagas Lopes, M. (1991), “Potencialidades e Vulnerabilidades do Emprego das Mulheres”, *Organizações e Trabalho*, 5/6, pp: 37-46.
- Perista, P. e Perista H. (2019), *‘Just being heard’? Engaging in the European Semester in the shadow of macroeconomic surveillance. Case study Portugal*, OSE Paper Series, Research Paper n° 41. [http://www.ose.be/files/publication/OSEPaperSeries/Invotunes\\_2019\\_OseResearchPaper41\\_Portugal.pdf](http://www.ose.be/files/publication/OSEPaperSeries/Invotunes_2019_OseResearchPaper41_Portugal.pdf)
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P. (2016), *Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal*. Lisboa, CESIS / CITE. [https://www.cesis.org/admin/modulo\\_projects/upload/files/inut\\_livro.pdf](https://www.cesis.org/admin/modulo_projects/upload/files/inut_livro.pdf)
- Rêgo, M. C. C. (2010), A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa, in *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego. Políticas e Circunstâncias*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pp: 57-98.
- . (2019), “A Igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego: desafios a enfrentar e a resolver até 2030”, Texto elaborado por ocasião dos 40 anos da CITE.
- Rubery, jill e Koukiadaki, Aristeia (2016), *Closing the gender pay gap: a review of the issues, policy mechanisms and international evidence*, ILO, ILO. Acessível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_540889.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_540889.pdf)
- Soeiro, J. (2015), “A Formação do Precariado. Transformações no trabalho e mobilizações de precários em Portugal”. Tese de doutoramento em Sociologia, Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo, apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra
- Torres, A. (coord.), Silva, F. V., Monteiro, T. L.; Cabrita, M. (2004), *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*, DEEP/CITE, col. Estudos n.º 1.
- Wall, K. (2007), *Leave policy models and the articulation of work and family in Europe: A comparative perspective*. In P. Moss & K. Wall (Eds.), *International review of leave policies and related research 2007*, Employment relations research series, No. 80 (pp: 25–43). London: Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform.

## Fontes e webgrafia:

[Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional- Ano de 2018, CITE](#)

[Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional- Ano de 2017, CITE](#)

[Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional- Ano de 2016, CITE](#)

[Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional- Ano de 2015, CITE](#)

[Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional- Ano de 2014, CITE](#)

[Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional- Ano de 2013, CITE](#)

[Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional- Ano de 2012, CITE](#)

[Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional- Ano de 2011, CITE](#)

[Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional- Ano de 2010, CITE](#)

[Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional- Ano de 2009, CITE](#)

[Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional- Anos de 2006 a 2008, CITE](#)

[Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional- Ano de 2005, CITE](#)

Diário da República *on line*, <https://dre.pt/>

Assembleia da República, <https://www.parlamento.pt/>

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, [www.cig.gov.pt](http://www.cig.gov.pt)

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

Conselho Económico e Social – [www.ces.pt](http://www.ces.pt)

Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, [www.dgert.gov.pt](http://www.dgert.gov.pt)

Portal do Governo, [www.portugal.gov.pt](http://www.portugal.gov.pt)

## Fontes de Bases de Dados utilizadas:

- Quadros de Pessoal, GEP/MTSSS
- OCDE
- INE
- PORDATA
- Eurostat/ EU-SILC



**ilo.org**

Organização Internacional do Trabalho  
Route des Morillons 4  
1211 Genebra 22  
Suíça