



UMA INICIATIVA EAPN PORTUGAL

OBSERVATORIO
NACIONAL
luta contra a pobreza

EM FOCO

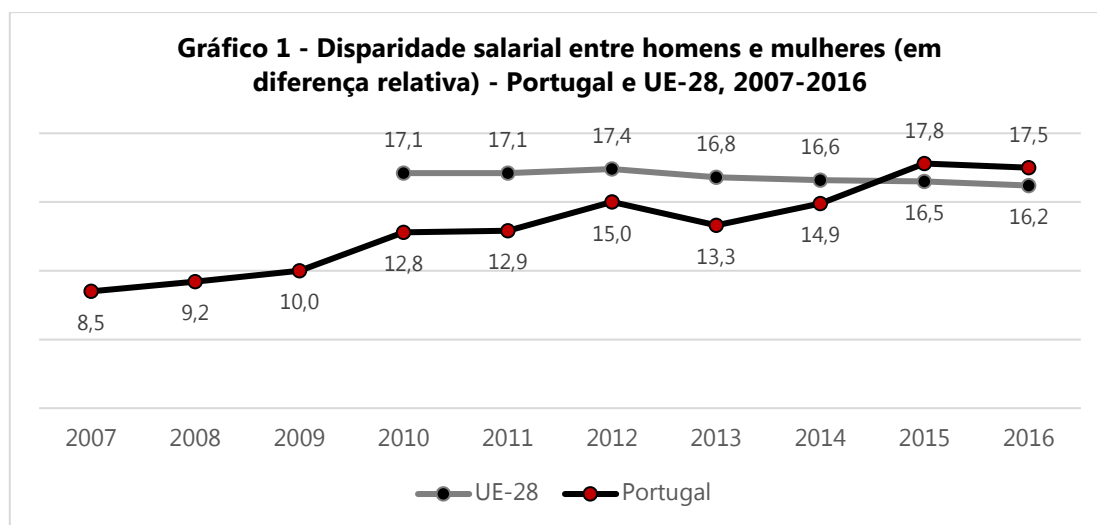
GENDER PAY GAP
DISPARIDADES REMUNERATÓRIAS ENTRE HOMENS E MULHERES

#2 | Fevereiro de 2019

O indicador Gender pay gap, que podemos traduzir como disparidade salarial de género, é um indicador não ajustado que mede a diferença relativa na remuneração bruta à hora entre mulheres e homens, permitindo-nos compreender quanto, em termos percentuais, ganham a mais ou a menos as mulheres face aos homens. Em fevereiro, o *Em Foco* explora indicadores que permitem perceber as diferenças remuneratórias entre homens e mulheres e a posição relativa que, com base neste indicador, Portugal ocupa no contexto da União Europeia. Daí se conclui que, pese embora as melhorias aparentes na nivelação das remunerações base médias, a disparidade é maior em Portugal no ganho médio mensal, que inclui todas as componentes remuneratórias. A comparação internacional possibilitada pelos indicadores do Eurostat, pese embora mais desatualizada face os indicadores divulgados pelas fontes de estatísticas oficiais portuguesas, demonstram bem que Portugal viu piorar a sua posição relativa na última década, figurando em 2016 entre os dez países da UE-28 com maior desigualdade salarial entre homens e mulheres

O gráfico 1 expõe a evolução da disparidade salarial entre homens e mulheres desde 2007, para o caso português, e desde 2010, para a União Europeia (a 28 países). Se na UE-28 essa disparidade tem vindo a descer ligeiramente, situando-se em cerca de 16% em 2016, em Portugal a tendência parece ser a inversa. A disparidade no salário bruto à hora entre homens e mulheres tem vindo a aumentar desde 2007, tendo descido apenas em dois momentos – no pico da crise socioeconómica em Portugal, em 2013, e entre 2015 e 2016, quando uma recuperação de rendimentos e de abertura do mercado de trabalho se começou a observar. Em 2016, a população empregada de sexo feminino auferia uma remuneração bruta à hora que era 17,5% inferior à dos homens, quando em 2007 essa diferença era de apenas 8,5%; a disparidade salarial duplicou, portanto.

O facto daquelas duas pontuais inversões de tendência se terem verificado em momentos tão dispares da história socioeconómica portuguesa não é despicienda, já que remete para o facto de concorrerem distintos fatores para a explicação das diferenças salariais entre homens e mulheres, que se prendem não apenas com uma desigualdade estrutural no emprego, que coloca por hipótese de partida que, para trabalho igual, homens e mulheres apresentam estruturas de rendimento diferenciadas, mas também com a própria distribuição dos dois géneros pelos diferentes setores de atividade económica, as tipologias de profissões que ocupam nesses setores e respetivas estruturas de qualificação, autonomia e poder.



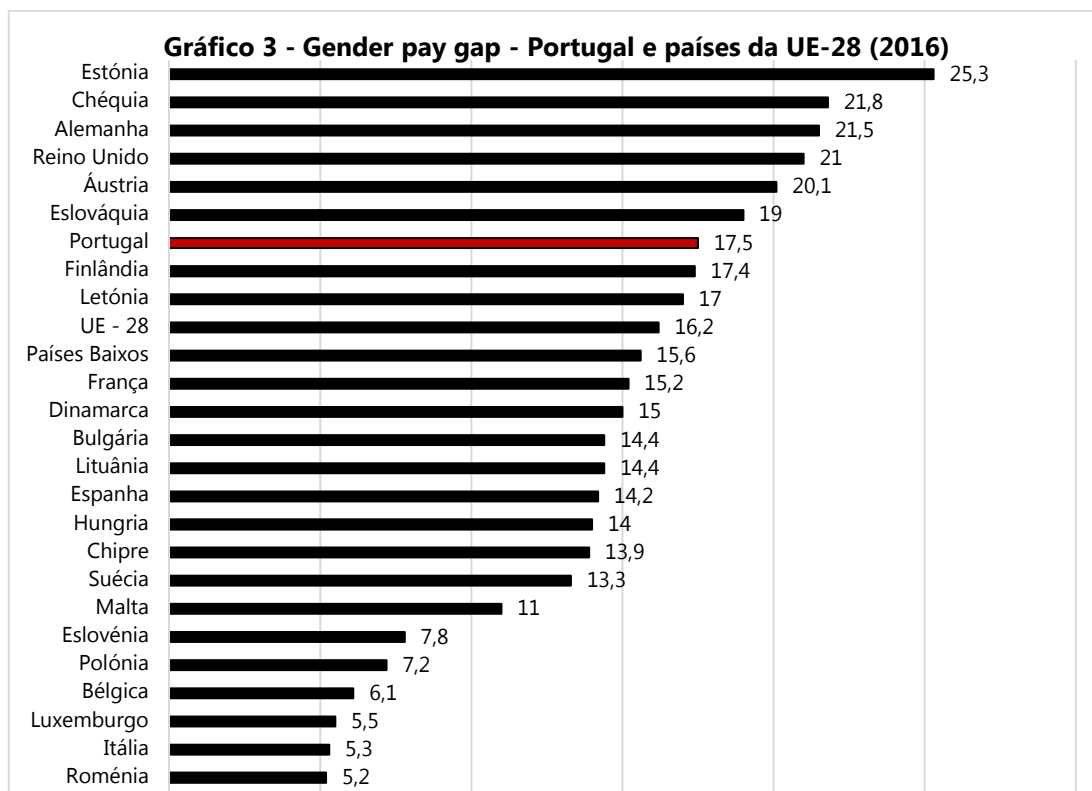
Fonte: Eurostat, 2018. Indicador: Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity - structure of earnings survey methodology [earn_gr_gpgr2]. Nota: o indicador mede a diferença relativa na remuneração bruta horária entre mulheres e homens, expressa em percentagem.

Os fatores económicos, políticos e socioculturais que explicam as desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho de uma dada economia apresentam também variações entre países, que devem ser salvaguardadas numa análise comparativa aprofundada deste indicador. Não obstante, a comparação simples dos gráficos 2 e 3, que nos mostram o *ranking* dos países da UE-28 em função da disparidade salarial de género em dois momentos distintos, permite compreender como estão as economias a evoluir no seu conjunto e identificar aqueles países que, como Portugal, parecem ter descurado a promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres.

De facto, entre 2007 e 2016, Portugal passou da quarta posição nos países com menor disparidade salarial entre homens e mulheres para a décima nona; ou, se preferirmos, para a sétima num ranking de países com maior disparidade salarial. Se, em 2007, 23 países da UE registavam maior disparidade salarial do que Portugal, em 2016, eram apenas 6. Outros países que atravessaram períodos de crise socioeconómica recente – como são a Espanha e a Itália –, conseguiram melhorar ou manter os seus níveis de desigualdade salarial de género. A Estónia, que apresenta em ambos os períodos o maior nível de disparidade salarial da UE, reduziu-o, todavia, em cerca de 5%. Portugal duplicou-o, o que nos mostra que a desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres é um objeto de batalhas políticas e institucionais que estão, em Portugal, praticamente por fazer.

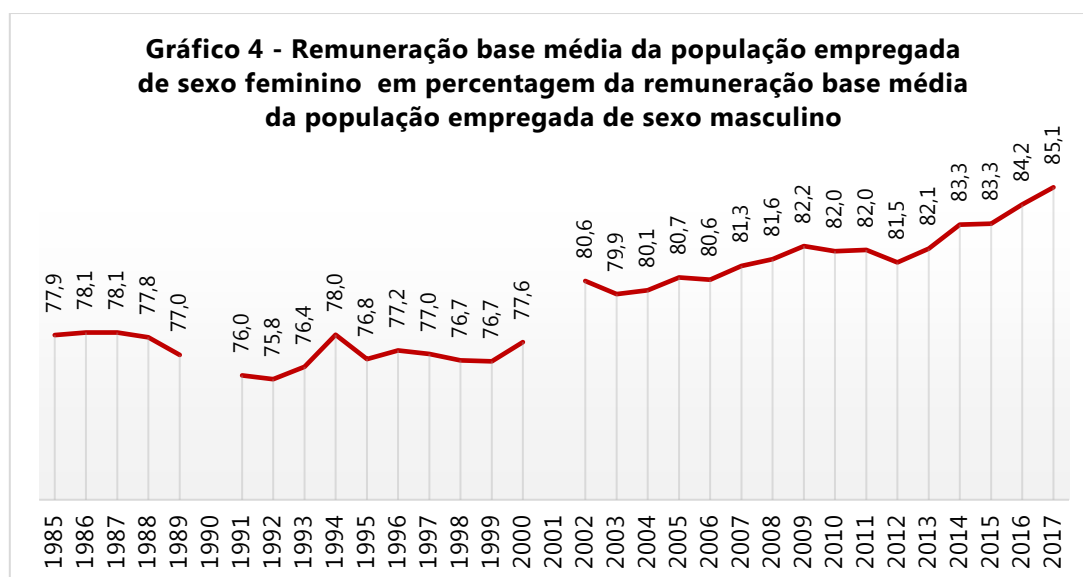


Fonte: Eurostat, 2018. Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity - structure of earnings survey methodology [earn_gr_gpgr2]. Nota: o indicador mede a diferença relativa na remuneração bruta horária entre mulheres e homens, expressa em termos percentuais. Estão omissos os valores para a Croácia e a UE-28.



Fonte: Eurostat, 2018. Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity - structure of earnings survey methodology [earn_gr_gpgr2]. Estão omissos os valores do ano 2016 para a Irlanda, a Grécia e a Croácia.

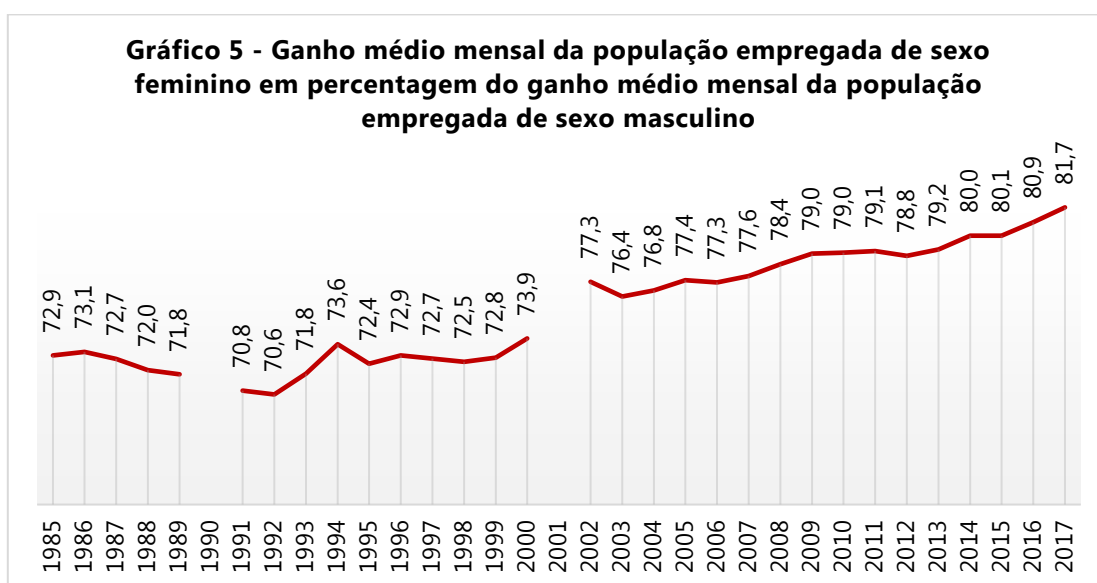
Apesar do cenário retratado pela comparação internacional, a análise da evolução das remunerações médias – quer a remuneração base média mensal, quer o ganho médio mensal (que inclui outros componentes remuneratórios para além do salário base) – permite concluir que há melhorias a assinalar ao longo dos últimos anos. Os gráficos 4 e 5 assim o demonstram. No gráfico 4 apuramos a remuneração base média mensal da população empregada do sexo feminino em percentagem da remuneração base média mensal da população empregada do sexo masculino. Como vemos, a linha temporal vem subindo, situando-se em 2017 no valor mais alto desde 1985. No gráfico lê-se que as mulheres auferiam remunerações base médias mensais que eram, em 1985, 77,9% das auferidas por homens, o que significa que lhes eram inferiores em cerca 22%. Essa disparidade aumentou até 1992, ano em que atingiu os 24,2%, estabilizando relativamente até ao final dos anos 90 do século passado, e quando começa a diminuir timidamente. Ou seja, desde o início do século que o rendimento das trabalhadoras é, em percentagem do rendimento auferido pelos trabalhadores, cada vez maior, aproximando-se paulatinamente da igualdade. Mas em 2017 uma trabalhadora auferia uma remuneração base média que era, ainda, só cerca de 85% da de um trabalhador de sexo masculino, pelo que continuava a ser 15% inferior.



Fonte: PORDATA; Fontes de Dados: GEP/MTSS (até 2009) | GEE/MEc (2010 a 2012) | GEP/MSESS, MTSS (a partir de 2013) - Quadros de Pessoal

Considerado o Gráfico 5 vemos que, apesar das remunerações base médias das trabalhadoras estarem cada vez mais próximas de igualarem as remunerações base médias dos trabalhadores, os outros componentes salariais fazem aumentar essa distância. O ganho médio mensal da população empregada de sexo feminino era, em 2017, apenas 81,7% do ganho médio mensal da

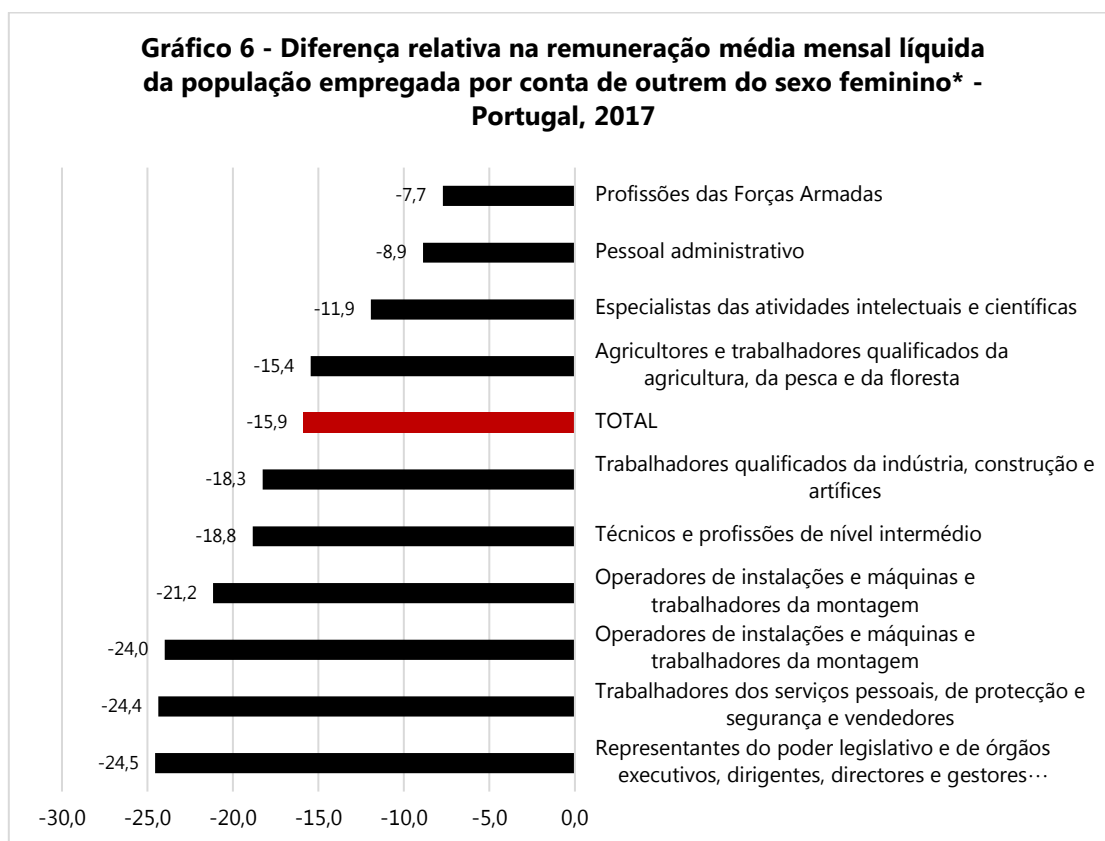
população empregada do sexo masculino, o que significa que a disparidade remuneratória aumenta quando consideramos todos os componentes remuneratórios e não apenas a remuneração de base. Em 1991, no início da última década do século XX, o ganho médio mensal das trabalhadoras era ainda 30% inferior ao dos trabalhadores; e, pese embora a diferença venha contraindo, em 2016 e 2017 ainda estava em cerca de 20%.



Fonte: PORDATA; Fontes de Dados: GEP/MTSSS (até 2009) | GEE/MEc (2010 a 2012) | GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013) - Quadros de Pessoal

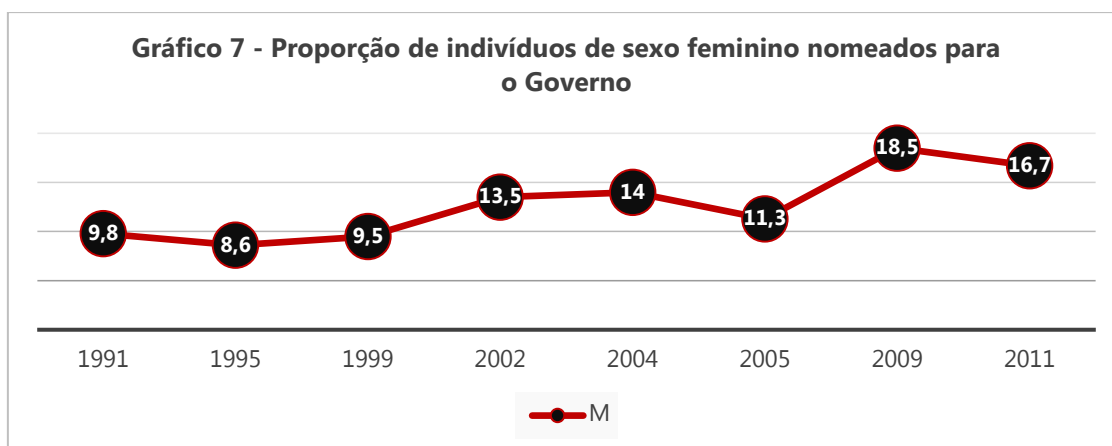
Quando observamos a remuneração média líquida auferida em 2017 pela população empregada do sexo feminino, em percentagem da remuneração média líquida da população empregada do sexo masculino, por grupo profissional, percebemos que não há uma categoria na Classificação Internacional de Profissões em que as mulheres portuguesas auferam, em média, o mesmo ou mais que a população do sexo masculino empregada na mesma profissão. Para o conjunto das profissões, as remunerações médias líquidas das mulheres estão cerca de 15,9% abaixo das auferidas por trabalhadores do sexo masculino. Todavia, num total de dez grupos profissionais, só em quatro destes a disparidade na remuneração média mensal líquida está abaixo da disparidade verificada no conjunto de todas as profissões: é de 7,7% nas profissões das Forças Armadas, de 8,9% nas profissões administrativas; de 11,9% entre profissões intelectuais e científicas; e de 15,4% entre agricultores e trabalhadores qualificados do setor agrícola, da pesca e da floresta. A disparidade é superior à média em todos os outros grupos profissionais, destacando-se especialmente entre Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos, em que é maior do que em qualquer outro grupo profissional (24,5%). É, curiosamente, igualmente elevada entre trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores. Trata-se de comparar dois grupos profissionais

que se situam, em termos de grau de autonomia, autoridade, responsabilidade institucional e de qualificações técnicas e científicas em polos quase diametralmente opostos, o que demonstra que, quer nas profissões imbuídas de maior qualificação, autonomia e poder institucional, quer naquelas mais desprovidas dessas três características, a população de sexo feminino encontra a mesma situação de disparidade salarial.



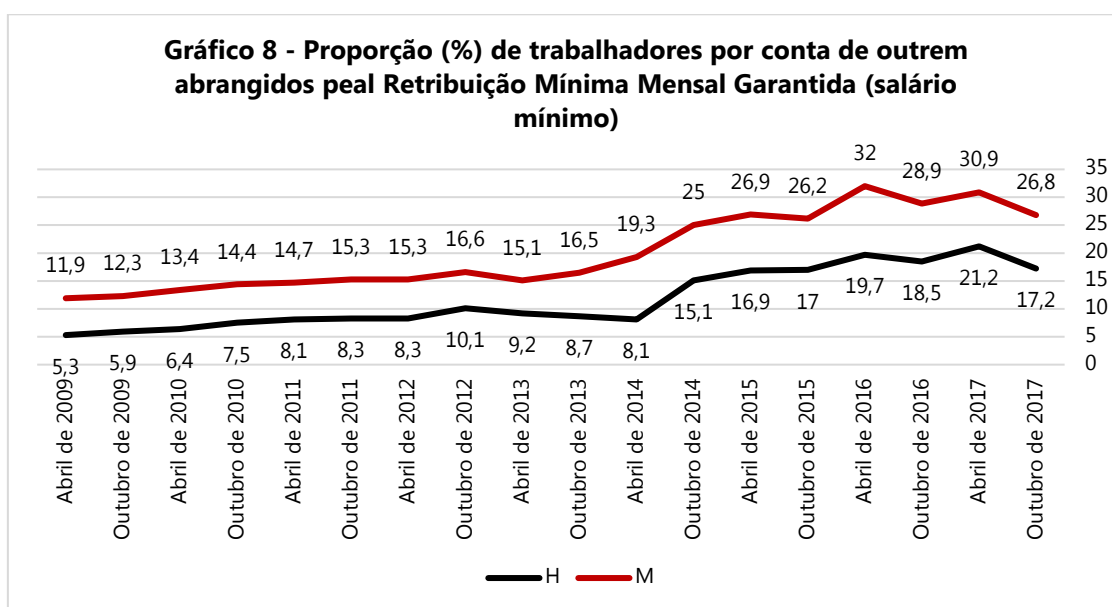
Fonte: INE, 2018. Rendimento médio mensal líquido (Série 2011 - €) da população empregada por conta de outrem por Sexo e Profissão; Anual. * Em % da remuneração média mensal líquida dos trabalhadores por conta doutrem se sexo masculino.

Ora, os dados divulgados pela Presidência do Conselho de Ministros demonstram que as mulheres estão também muito menos representadas nos órgãos de governo do que os homens, informação que, combinada com a dos dados acima divulgados, demonstra que a desigualdade a que estão votadas as mulheres é dupla: acedem em menor proporção a cargos de poder e, uma vez neles, tendem a auferir remunerações abaixo das auferidas pelos homens.



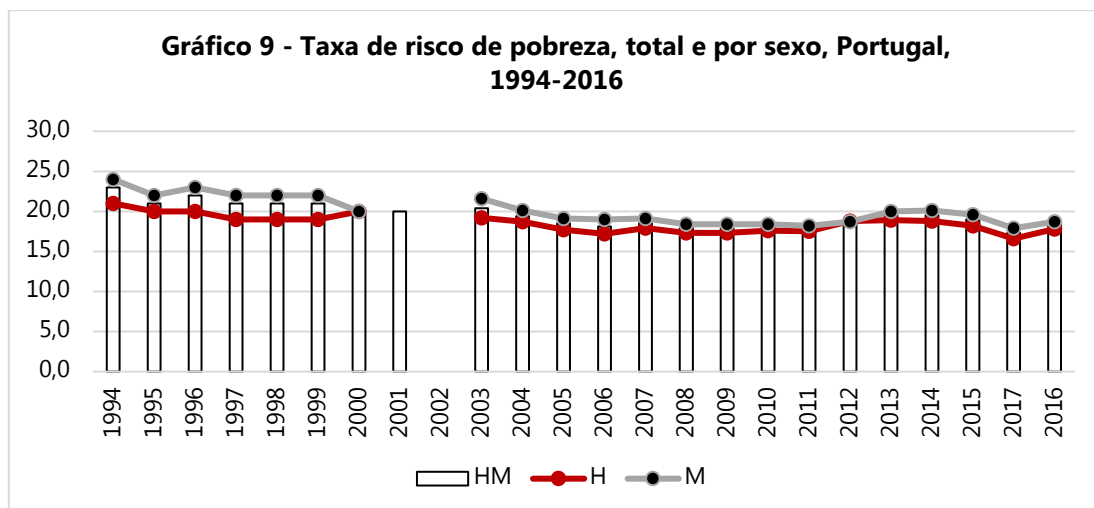
Fonte: INE, 2018. Dados comunicados pela Presidência do Conselho de Ministros.

Ora, se observarmos a proporção de trabalhadores por conta de outrem que são abrangidos pelo salário mínimo nacional como remuneração mensal de base vemos que os dados trimestrais divulgados desde 2009 mostram não só que a prevalência do SMN tem aumentado em toda a população empregada (o que participar da explicação da tendência de nivelção das remunerações base de homens e mulheres), mas também que tem afetado de forma mais expressiva as mulheres. Em abril de 2017, eram mais de 30% as mulheres empregadas que tinham o SMN como remuneração mensal de base, enquanto eram apenas 21% os homens nessa condição.



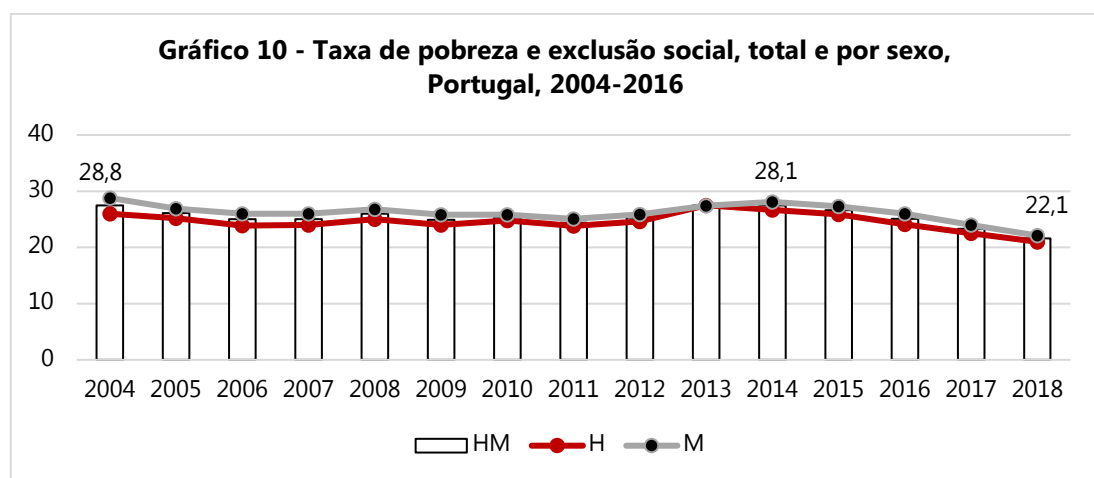
Fonte: INE, 2018 - Proporção de trabalhadoras/es por conta de outrem a tempo completo abrangidas/os pela Retribuição Mínima Mensal Garantida (%) por Localização geográfica (Continente) e Sexo; Semestral - MTSSS/GEP, Inquérito aos ganhos e duração do trabalho

Não deve, pois, surpreender-nos, que as mulheres estejam mais vulneráveis à pobreza e exclusão social.



Fonte: INE, 2018 - Taxa de risco de pobreza (após transferências sociais) por sexo(%); Anual.

Como vemos no gráfico 9, a taxa de risco de pobreza tem sido sempre ligeiramente mais elevada entre a população do sexo feminino, ultrapassando a taxa de risco de pobreza do total da população residente em Portugal em quase toda a série temporal observada. Só iguala a taxa de risco de pobreza dos homens no ano 2000, situando-se ambas nos 20%, e é mais baixa em uma décima em 2012, quando a taxa de risco de pobreza dos homens era de 18,8%. Esta tendência é também observada na União Europeia (UE-28) e na Zona Euro (ZE-19), onde a população de sexo feminino aparece também em maior risco de pobreza monetária. Analisando a taxa de risco de pobreza e exclusão social (gráfico 10), que cruza a informação sobre a pobreza monetária, a intensidade laboral muito reduzida e a privação material severa, continuamos a observar a mesma tendência, de uma expressão ligeiramente superior entre a população do sexo feminino. Quase um quarto da população residente do sexo feminino se encontra em situação de exclusão material e social (aqui medida pelo grau de integração laboral).



Fonte: INE, 2018 - Taxa de risco de pobreza ou exclusão social por sexo (%); Anual.