

GENDER PAY GAP* EM PORTUGAL | 2021

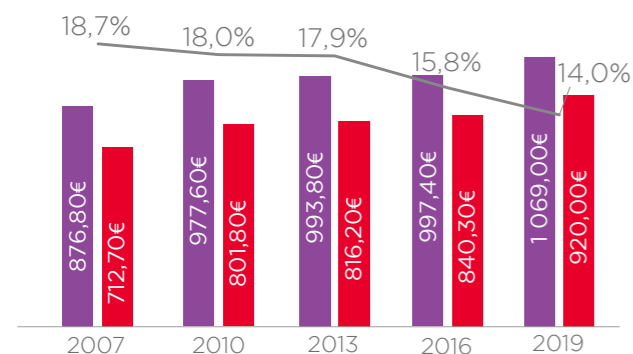
© CIG | www.cig.gov.pt | Novembro de 2021

O acesso ao trabalho remunerado é crucial não apenas para a sociedade e para as famílias como um todo, mas também

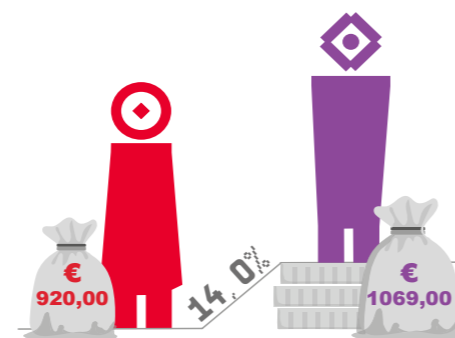
para a própria autonomia e bem-estar profissional e pessoal de mulheres e de homens.

No entanto, em geral, **as mulheres ganham menos do que os homens.**

Evolução da remuneração média mensal de base, por sexo, e Gender Pay Gap, 2007-2019

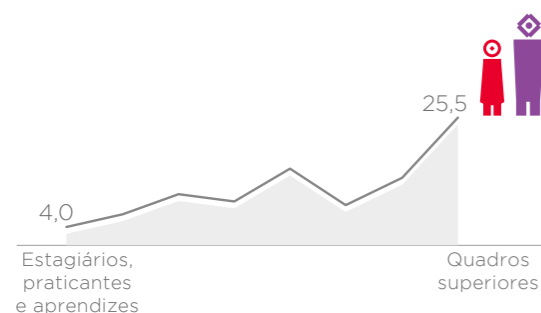


Remuneração média mensal de base e Gender Pay Gap, 2019

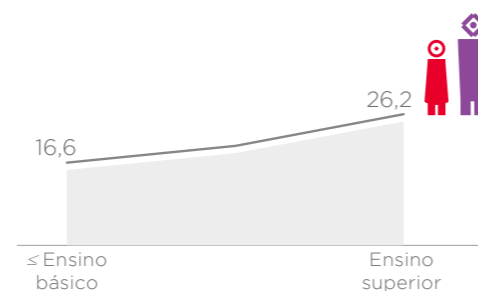


À medida que aumenta o nível de habilitação e de qualificação, maior é o diferencial salarial entre homens e mulheres, com claro prejuízo para as mulheres.

GPG entre homens e mulheres, por nível de qualificação, 2019 (%)

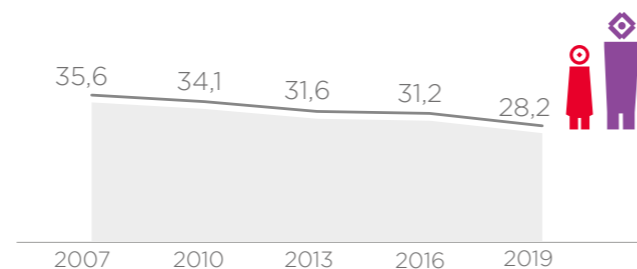


GPG entre homens e mulheres, por nível de habilitação, 2019 (%)



As disparidades salariais entre mulheres e homens acumuladas ao longo da vida resultam numa disparidade ainda maior nas pensões, estando as mulheres mais idosas mais expostas ao risco de pobreza do que os homens.

Evolução do Gender Pay Gap nas Pensões [pensionistas com ≥ 65 anos], 2007 a 2019 (%)



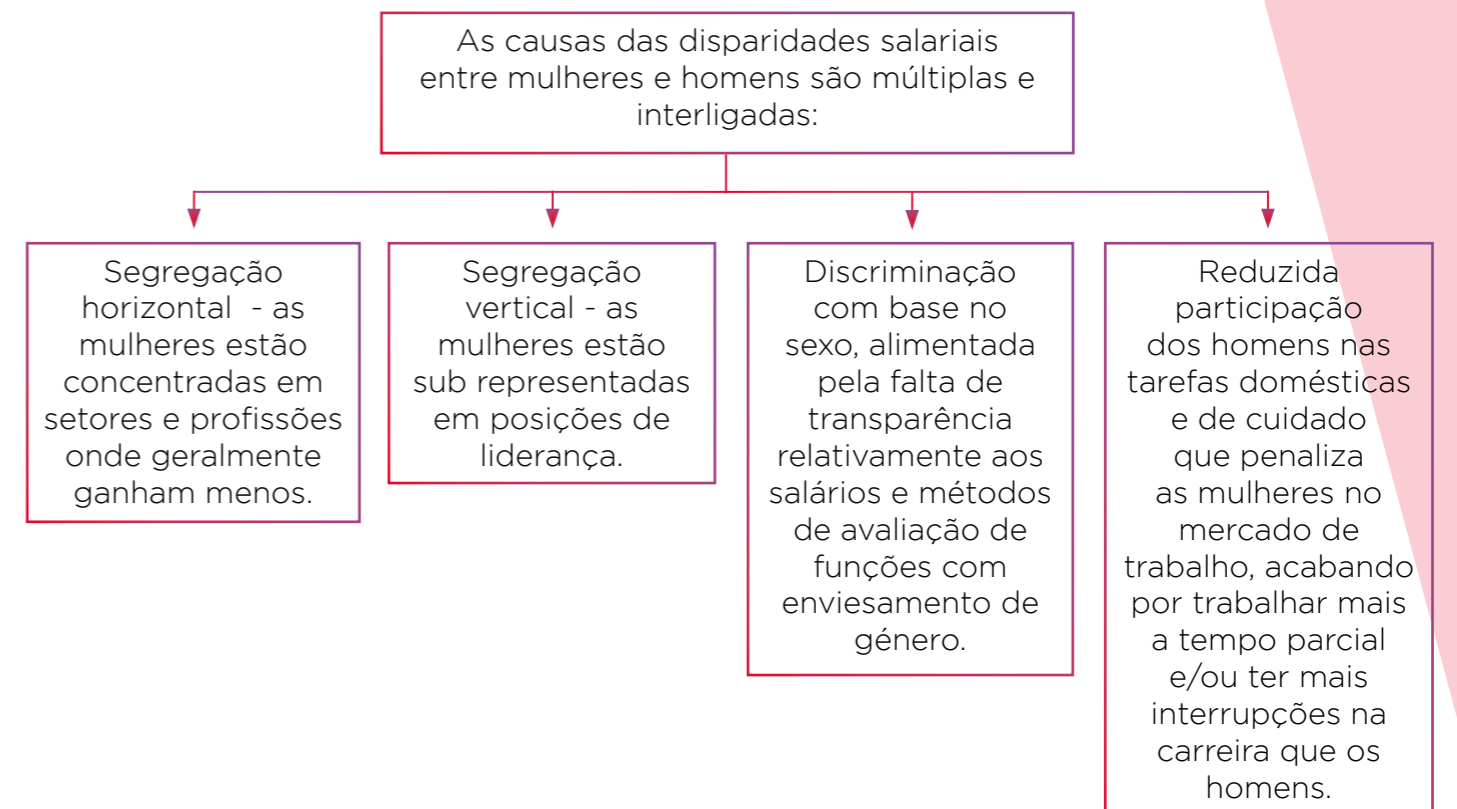
Fontes: GEP/MTSS/Quadros de Pessoal | EUROSTAT
Legenda: Mulheres | Homens

* Diferencial salarial entre homens e mulheres.
O valor do Gender Pay Gap (GPG) é sempre por referência aos homens e reflete a percentagem a mais que os homens recebem nos salários em relação às mulheres.

O **Dia Nacional da Igualdade Salarial, 11 de novembro**, traduz o *gender pay gap*, assinalando (simbolicamente) o dia a partir do qual as mulheres deixam (virtualmente)

de ser remuneradas pelo seu trabalho enquanto os homens continuam a receber o seu salário.

CAUSAS DO GENDER PAY GAP



ELIMINAÇÃO DO GENDER PAY GAP

A eliminação do Gender Pay Gap tem constituído uma prioridade política em Portugal, tendo sido publicada a [Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto](#) que aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor em Portugal e introduziu:

- Uma política remuneratória transparente assente na avaliação das componentes dos postos de trabalho com base em critérios objectivos comuns a mulheres e homens;
- Um maior rigor na recolha e divulgação da informação, passando a ser publicado, pelo GEP-MTSS, o [Barómetro da Igualdade Salarial](#).