



Barómetro do Diferencial Remuneratório entre Homens e Mulheres (*Gender Pay Gap*)

02/2024

Observatório *Género, Trabalho e Poder*



OBSERVATÓRIO
Género, Trabalho e Poder

Título

Barómetro do Diferencial Remuneratório
entre Homens e Mulheres (*Gender Pay Gap*)

Equipa Autora

Sara Falcão Casaca (Coord.)

João Cruz

Maria Leonor Almeida

Design e Composição

Alice Vieira

alicemotavieira@gmail.com

Teresa Oliveira

a.teresajolivera@gmail.com

Logo Design

Ana Rita Soares

Alice Vieira

Teresa Oliveira

Local e Data de Edição

Lisboa, novembro de 2024

Índice de Temas

Preâmbulo 7

Nota Metodológica 9

Diferencial remuneratório entre Homens e Mulheres: Portugal no contexto europeu 13

Diferencial remuneratório entre Homens e Mulheres em Portugal: aprofundamento da análise 14

Informação Complementar: Remunerações de Homens e Mulheres 21

Índice de Figuras

Figura 1 – Evolução do diferencial remuneratório (não ajustado) em Portugal e na UE28/27 (2010-2022) (%)	13
Figura 2 – Evolução do diferencial remuneratório (não ajustado) entre homens e mulheres em Portugal (2010-2022) (%)	14
Figura 3 – Diferencial remuneratório (não ajustado e ajustado) entre homens e mulheres, em 2022 (%)	15
Figura 4 – Evolução do diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres em Portugal (2018-2022) (%)	16
Figura 5 – Diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres por escalão etário, em 2022 (%)	17
Figura 6 – Diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres por nível de escolaridade, em 2022 (%)	17
Figura 7 – Diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres por nível de qualificação, em 2022 (%)	18
Figura 8 – Decomposição do DRHM (Método Blinder-Oaxaca)	19
Figura 9 – Evolução da componente não explicada do diferencial remuneratório entre homens e mulheres (2018-2022)	21

Índice de Quadros

Quadro 1 – Características observadas de homens e mulheres (amostra – Quadros de Pessoal 2022)	12
---	----

Quadro 2 – Fatores que explicam o DRHM (Decomposição Blinder-Oaxaca)	20
---	----

Quadro 3 – Diferencial remuneratório (não ajustado) entre homens e mulheres, por quartis, em 2022	22
--	----

Quadro 4 – Remunerações de homens e mulheres, por quartis, em 2022	22
---	----



OBSERVATÓRIO
Género, Trabalho e Poder



Preâmbulo

O Observatório *Género, Trabalho e Poder* disponibiliza informação regular sobre a situação de mulheres e homens na esfera laboral, incluindo o diferencial remuneratório (*gender pay gap*), as assimetrias no domínio do trabalho de cuidado, no poder económico e na tomada de decisão da esfera empresarial. Criada no âmbito do *Policy Lab* da unidade ISEG Research, esta infraestrutura¹ procura contribuir para um debate público informado em torno destes temas, assim como para a qualificação e a avaliação de políticas públicas. Pretende-se, com a mesma, colocar o conhecimento científico ao serviço da mudança social no sentido da promoção da participação plena e igualitária de mulheres e homens na vida pública e privada, da realização integral da cidadania, do aprofundamento da justiça social e do desenvolvimento sustentável da sociedade portuguesa.

Refletindo a natureza inclusiva dos seus objetivos e missão, o Observatório promove a participação de jovens investigadores/as (estudantes de doutoramento e mestrado) nas suas atividades.

A produção deste primeiro **Barómetro do Diferencial Remuneratório entre Homens e Mulheres** (*Gender Pay Gap*) contou com a seguinte equipa:

Sara Falcão Casaca (Coord.)

João Cruz

Maria Leonor Almeida

¹ O Observatório é financiado por fundos nacionais através da FCT - Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., no âmbito do Projeto UIDP/04521/2020. CSG.



Barómetro do Diferencial Remuneratório entre Homens e Mulheres (*Gender Pay Gap*)

02/2024

Observatório *Género, Trabalho e Poder*

Nota Metodológica

Para a análise ao diferencial remuneratório de mulheres e homens (DRHM) são utilizados, num primeiro momento, os dados do Inquérito Europeu sobre a Estrutura dos Salários, divulgados pelo Gabinete de Estatísticas da União Europeia (Eurostat). Esses dados sobre as remunerações possibilitam a comparação entre Portugal e os demais países da União Europeia (UE), ainda que sejam apenas referentes a entidades empregadoras com dez ou mais pessoas ao serviço – realidade que está longe de ser representativa das práticas remuneratórias em Portugal. Esta limitação leva-nos a privilegiar os microdados dos “Quadros de Pessoal” – informação que é recolhida pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (GEP – MTSSS), resultando de um procedimento administrativo a que estão obrigadas, anualmente², todas as entidades com pessoas ao serviço a operar no país. Os dados referem-se a trabalhadoras/es por conta de outrem no setor privado; no que respeita à administração central regional e local e aos institutos públicos, a base de dados apenas contempla trabalhadoras/es em regime jurídico de contrato individual de trabalho. Também não estão abrangidas as entidades que têm ao serviço trabalhadoras/es rurais não permanentes e trabalhadoras/os domésticas/os.

De acordo com esta fonte estatística, a remuneração ganho inclui não só a remuneração base como também as prestações regulares e os subsídios complementares recebidos como contrapartida do trabalho prestado (incluindo trabalho extraordinário) (**Caixa 1**). Esta é a variável que mais se aproxima do conceito legal de remuneração³. Privilegia-se na análise a referência à remuneração ganho/hora. O último ano disponível é referente a 2022 (base de dados disponibilizada em 2024).

² Anexo A do Relatório Único.

³ [Diário da República, 2018](#). Também por este motivo, opta-se pelo conceito de remuneração em detrimento do de salário.

— Caixa 1

Componentes da Remuneração

Remuneração Base – montante ilíquido em dinheiro e/ou géneros pago aos trabalhadores e às trabalhadoras no período de referência e correspondente às horas normais de trabalho.

Remuneração Ganho – montante que inclui a remuneração base, prémios, subsídios regulares e remuneração por trabalho suplementar.

Prémios e subsídios regulares: montante ilíquido pago às pessoas ao serviço, com carácter regular mensal – por exemplo: subsídio de alimentação, de função, de alojamento ou transporte, diuturnidades, prémios de antiguidade, de produtividade, de assiduidade, subsídios por trabalhos penosos, perigosos ou sujos, subsídios por trabalho de turnos e noturnos. Não inclui os montantes relativos a retroativos, indemnizações, subsídios de Natal ou férias.

Remuneração por trabalho suplementar: montante ilíquido que corresponde ao número de horas suplementares efetuadas no período de referência (realizadas em dias de trabalho ou em dias de descanso ou feriados).

Informação recolhida em [GEP/MTSSS](#)

Como explicitado num projeto anterior⁴, recorre-se às seguintes formas de cálculo do diferencial remuneratório entre homens e mulheres (DRHM):

- **DRHM não ajustado** (ou simples) – traduz o rácio entre o diferencial das remunerações base ou ganho dos homens e das mulheres relativamente à remuneração base ou ganho dos homens.
- **DRHM ajustado** – resulta de uma regressão estatística que expurga o efeito de diferenças observadas nos atributos individuais de mulheres e de homens (em termos de idade, nível de escolaridade e antiguidade da relação laboral com a atual entidade empregadora) nas remunerações (base ou ganho) auferidas.⁵ Regressão:

$$\log(y_i) = \alpha + \gamma \text{mulher}_i + \mathbf{x}'_i \boldsymbol{\beta} + \varepsilon_i \quad (1)$$

⁴ Este Barómetro recupera, assim, parte do trabalho iniciado com o estudo [Social and Economic Benefits of Equal Pay between Men and Women](#), financiado pelo EEA Grants, Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu. Entidade operadora de programa: CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

⁵ Esta técnica distingue-se da fórmula de cálculo utilizada pelo GEP/MTSSS no [Barómetro](#). Neste caso, o valor que é designado “ajustado” expõe o diferencial remuneratório entre homens e mulheres ponderado por fatores, calculado a partir da média ponderada dos índices de diferença salarial relativos a grupos homogéneos de indivíduos em termos de atributos pré-definidos (valores agregados e não microdados).

Com y_i os ganhos do/a trabalhador/a i , $mulher_i$ uma variável binária igual a 1 se i é do sexo feminino, ε_i o termo de erro e \mathbf{x}_i vetor com características observadas do indivíduo, nomeadamente idade (com termo ao quadrado), antiguidade (com termo ao quadrado) e variáveis binárias referente a cada nível de escolaridade dos indivíduos e ao regime de duração de trabalho (variáveis *dummy*). O DRHM ajustado é igual à estimativa obtida com o método dos mínimos quadrados do coeficiente y , representando o DRHM expurgado do efeito das variáveis incluídas em \mathbf{x}_i .

Procede-se, ainda, à **decomposição do DRHM** – procedimento que permite segmentar o valor do mesmo em duas partes: **uma parcela explicada** pelas características individuais observáveis (idade, nível de escolaridade e antiguidade da relação laboral com a atual entidade empregadora), pelas características associadas ao emprego (regime de tempo de trabalho, vínculos contratuais e profissão⁶), e pelas características relativas ao local de trabalho (dimensão, atividade económica e região geográfica); e **uma parcela não explicada** por tais características. Esta parcela pode, assim, sugerir discriminação remuneratória em função do género.

Para aplicar o método de decomposição Blinder-Oaxaca foram definidas as seguintes regressões que explicam separadamente o logaritmo das remunerações ganho dos homens e das mulheres:

$$\overline{\log(y^h)} = \hat{\beta}_0^h + \sum_{k=1}^K \hat{\beta}_k^h \bar{x}_k^h; \quad \overline{\log(y^m)} = \hat{\beta}_0^m + \sum_{k=1}^K \hat{\beta}_k^m \bar{x}_k^m \quad (2)$$

onde, K representa o número total de variáveis incluídas na regressão, y^h e y^m são os ganhos dos homens e mulheres, respetivamente, x^h e x^m representam as características observadas dos/as trabalhadores/as e das respetivas entidades empregadoras.

⁶ Profissões a 3 dígitos. Cf. [Portal do INE](#).

Com o *DRHM* a ser aproximado por $\Delta = \overline{\log(y^h)} - \overline{\log(y^m)}$, tendo em conta as equações em (2) é possível escrever

$$\Delta = \hat{\beta}_0^h - \hat{\beta}_0^m + \sum_{k=1}^K (\hat{\beta}_k^h - \hat{\beta}_k^m) \bar{x}_k^m + \sum_{k=1}^K \hat{\beta}_k^h (\bar{x}_k^h - \bar{x}_k^m) \quad (3)$$

Esta decomposição permite segmentar o valor do *DRHM* dado nas parcelas referidas, sendo que a *parcela explicada* é igual a $\sum_{k=1}^K \hat{\beta}_k^h (\bar{x}_k^h - \bar{x}_k^m)$.

Os resultados reportam a todos os indivíduos com remuneração base completa (trabalhadores/as que não tiveram ausências ao trabalho não remuneradas), sendo excluídas da análise as observações relativamente às quais se desconhece a idade, a escolaridade ou a antiguidade na entidade empregadora. Nas análises subsequentes que incluem o nível de escolaridade, são ainda excluídas as observações relativas a indivíduos com habilitações de pós-secundário e técnico superior, dada a sua baixa representatividade. Adicionalmente, não são consideradas observações em que as profissões estão descritas como “residuais” (a amostra final referente a 2022 é composta por 2.639,575 observações (1.234,700 mulheres e 1.404,875 homens).

— Quadro 1

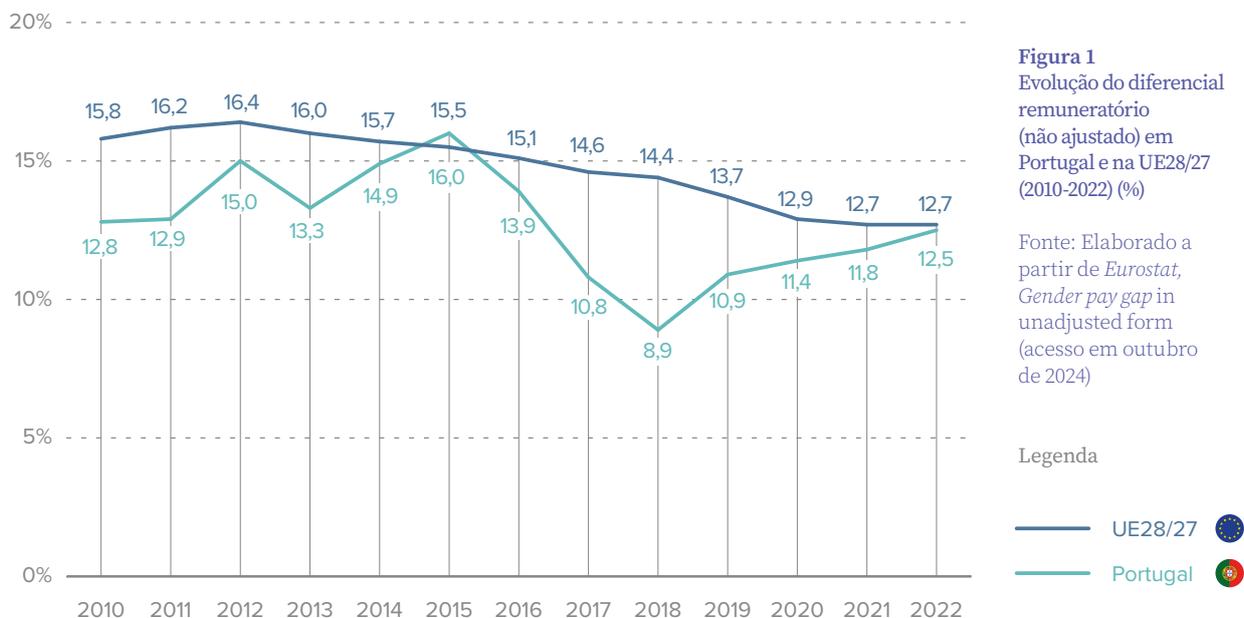
Características observadas de homens e mulheres

(amostra – Quadros de Pessoal 2022)

	Homens	Mulheres
Nível de escolaridade (%)		
Ensino básico e inferior	45,80%	35,90%
Secundário	32,70%	33,70%
Ensino superior	20,70%	29,60%
Idade (média)	41,61	41,69
Antiguidade na atual entidade empregadora (anos – média)	7,41	7,62

Diferencial remuneratório entre Homens e Mulheres: Portugal no contexto europeu

A **Figura 1** expõe a evolução do DRHM não ajustado no período de 2010 a 2022 em Portugal e na UE⁷. É possível observar que o DRHM não ajustado em Portugal tem permanecido inferior ao valor da média da União Europeia (UE), indicando uma menor discrepância remuneratória entre homens e mulheres no contexto nacional face ao europeu em geral. Porém, após um declínio em 2018, é de reter a tendência crescente no DRHM em Portugal, apontando para um aumento das assimetrias remuneratórias entre homens e mulheres. Em contraste, no mesmo período, o DRHM não ajustado na UE tem vindo a evidenciar uma diminuição. Consequentemente, é possível concluir que existiu uma aproximação das realidades nacional e europeia, ainda que à custa de um agravamento do diferencial entre homens e mulheres em Portugal. É de sublinhar, tal como descrito na prévia nota metodológica, as reservas suscitadas pela base de dados em questão (Eurostat, Inquérito Europeu sobre a Estrutura dos Salários).



⁷ UE28 e UE27 (a partir de 2020, com a saída do Reino Unido).

Diferencial remuneratório entre Homens e Mulheres em Portugal: aprofundamento da análise

Recorrendo aos dados dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), a **Figura 2** permite aprofundar a análise da realidade nacional através da comparação do DRHM não ajustado para a remuneração base e para a remuneração ganho. Deste modo, é claro na observação desta figura que as discrepâncias remuneratórias são mais acentuadas quando se considera a remuneração ganho face à remuneração base, indicando que as assimetrias entre homens e mulheres são maiores quando são consideradas as prestações regulares e os subsídios complementares auferidos como contrapartida do trabalho prestado (incluindo trabalho extraordinário) (**Caixa 1, Nota Metodológica**). Por conseguinte, como a remuneração ganho é a que mais se aproxima do conceito legal de remuneração, será possível concluir que as mulheres são menos remuneradas pelo seu trabalho face aos homens. No último ano em análise (2022), esse diferencial situa-se em 13,2% quanto à remuneração base e em 16% no que se refere à remuneração ganho. Nota-se ainda, no caso do DRHM não ajustado, alguma diminuição no decurso do período considerado na análise – 4,9 p.p. no caso da remuneração ganho e 4,7 p.p. na remuneração base, entre 2010 e 2022.

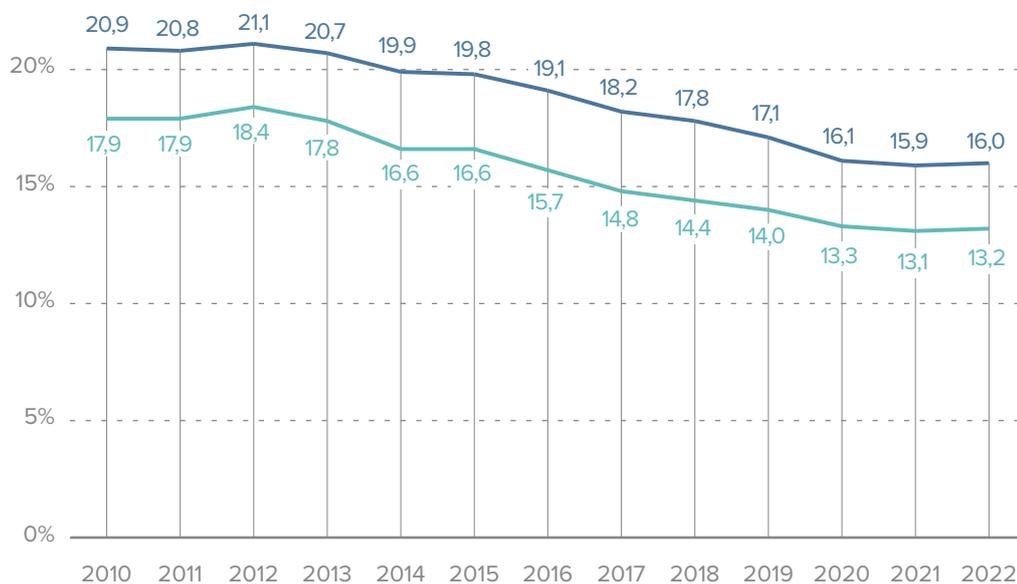


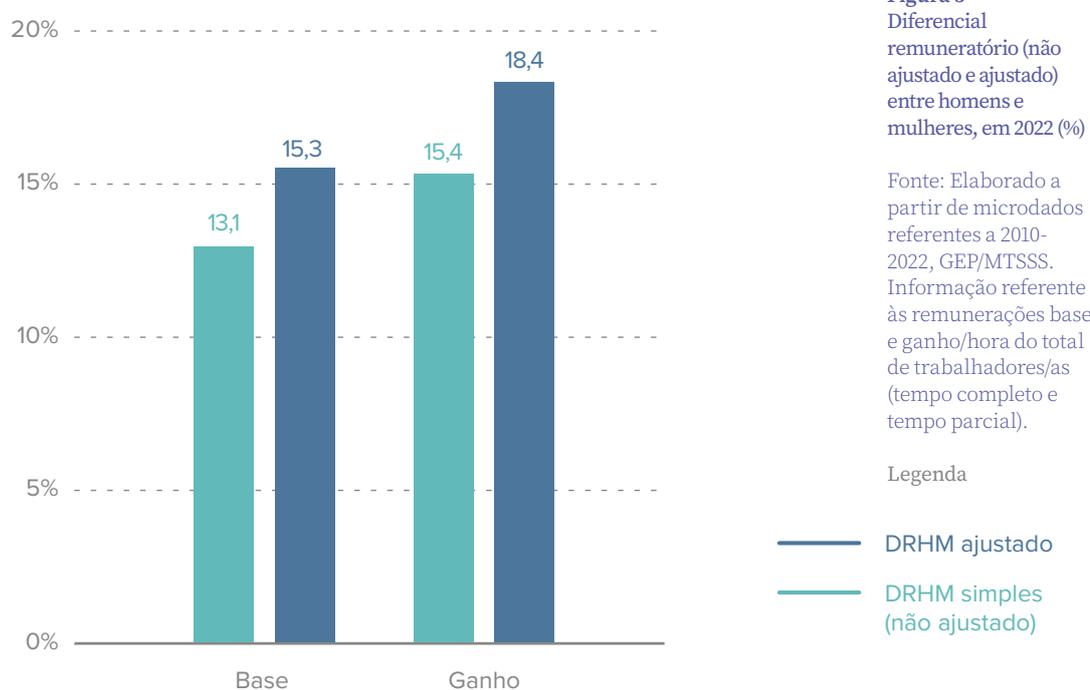
Figura 2
Evolução do diferencial remuneratório (não ajustado) entre homens e mulheres em Portugal (2010-2022) (%)

Fonte: Dados referentes a 2010-2018 - Quadros de Pessoal, GEP/MTSSS. Cf. CITE (2019), Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional, p. 42. Dados referentes a 2019-2021 - Quadros de Pessoal, GEP/MTSSS. Cf. CITE (2022), Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional, p. 44. A informação refere-se a trabalhadores/as com remuneração completa e em regime de trabalho a tempo inteiro.

Legenda

— Ganho
— Base

A **Figura 3** dá-nos informação sobre os valores do DRHM não ajustado e do ajustado, em 2022, ilustrando que, no contexto português, as diferenças remuneratórias (base e ganho) são mais elevadas quando se controla o efeito de diferenças observadas nos atributos individuais de mulheres e de homens (idade, nível de escolaridade e antiguidade da relação laboral com a atual entidade empregadora). Neste caso, o diferencial aumenta de 13,1% para 15,3% (base) e de 15,4% para 18,4% (ganho), em 2022.



Observa-se, nos últimos anos, uma tendência para uma ligeira diminuição do DRHM ajustado: depois de 2018, esse valor passa a situar-se abaixo dos 20% (**Figura 4**).

⁸A análise do DRHM ajustado recua a 2018 por ser o ano a partir do qual a Equipa passou a estimar as diferenças remuneratórias com base na fórmula de cálculo apresentada na nota metodológica. Esse ano corresponde, ainda, à publicação da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, cujo efeito no DRHM se tem vindo a acompanhar.

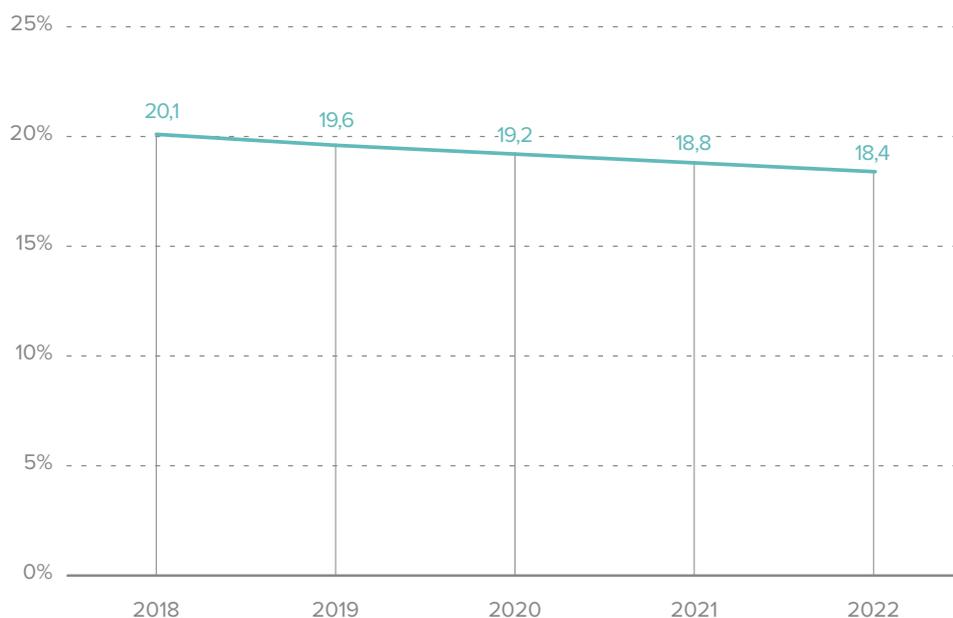


Figura 4
Evolução do diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres em Portugal (2018-2022) (%)

Fonte: Elaborado a partir de microdados referentes a 2018-2022, GEP/MTSSS. Informação referente às remunerações ganho/hora do total de trabalhadores/as (tempo completo e tempo parcial).

Trata-se, assim, de indicadores de alerta: em primeiro lugar, os dados evidenciam que o diferencial entre mulheres e homens que detêm atributos observáveis semelhantes é mais elevado do que quando esses atributos não são considerados na fórmula de cálculo (**Figuras 2 e 3**); depois, que esse diferencial ainda se mantém elevado (**Figura 4**), não obstante a entrada em vigor em 2019 da [Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto](#).

A **Figura 5** esclarece que as assimetrias remuneratórias entre homens e mulheres aumentam com a idade (à exceção do grupo com mais de 65 anos de idade, cuja análise requer algum cuidado)⁹. O DRHM ajustado atinge, assim, o seu valor máximo no escalão etário “50 e 64 anos (inclusive)”, sendo de 21,3%. É de assinalar que os agravamentos mais consideráveis nessa assimetria têm lugar nas transições etárias anteriores: dos 24 para os “25-34” anos e dos “25-34” para os “35-49 anos” (+7,6% p.p.).

⁹ Em 2024, a idade da reforma é de 66 anos e quatro meses, igual à relativa a 2023, de acordo com a Portaria n.º 292/2022, de 9 de dezembro. Já em 2025, a idade da reforma será de 66 anos e sete meses, segundo a Portaria n.º 414/2023, de 7 de dezembro. No ano em análise, 2022, a Portaria n.º 53/2021, de 10 de março, definiu a idade da reforma nos 66 anos e 7 meses.

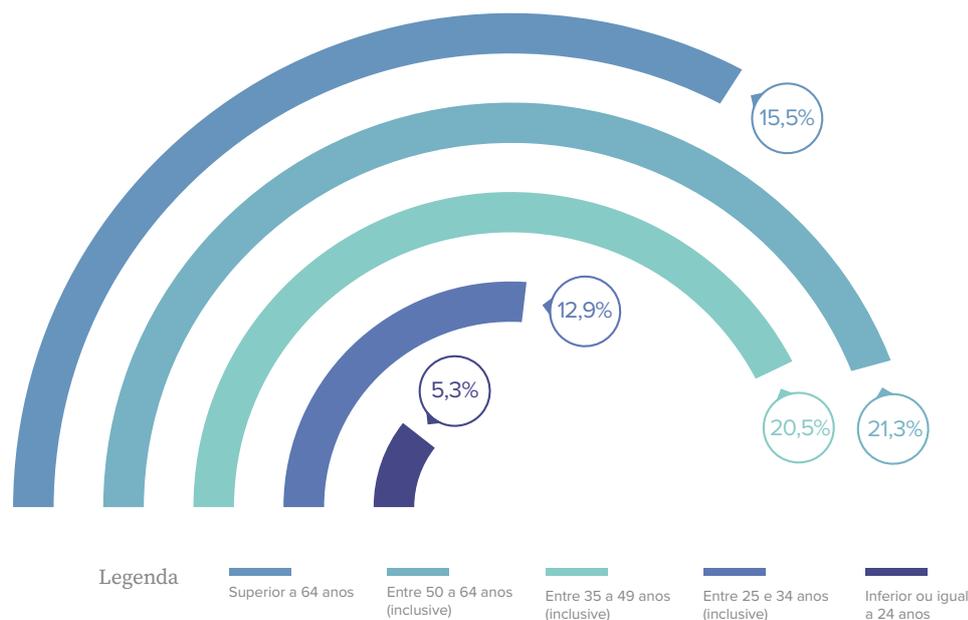


Figura 5
Diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres por escalão etário, em 2022 (%)

Fonte: Elaborado a partir dos microdados - Quadros de Pessoal - GEP/MTSSS. Informação referente às remunerações ganho/hora do total de trabalhadores/as (tempo completo e tempo parcial).

As diferenças remuneratórias (DRHM ajustado) em desfavor das mulheres são ainda mais acentuadas quando observamos o grupo de trabalhadores/as que detém um nível superior de escolaridade (22,3%), tal como se constata na **Figura 6**.

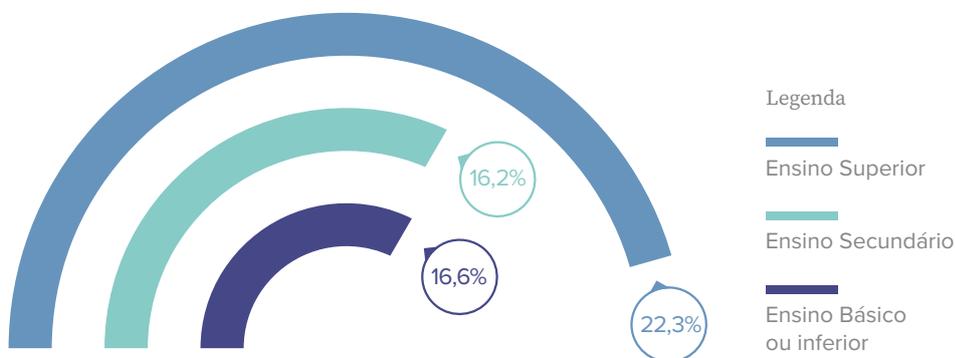
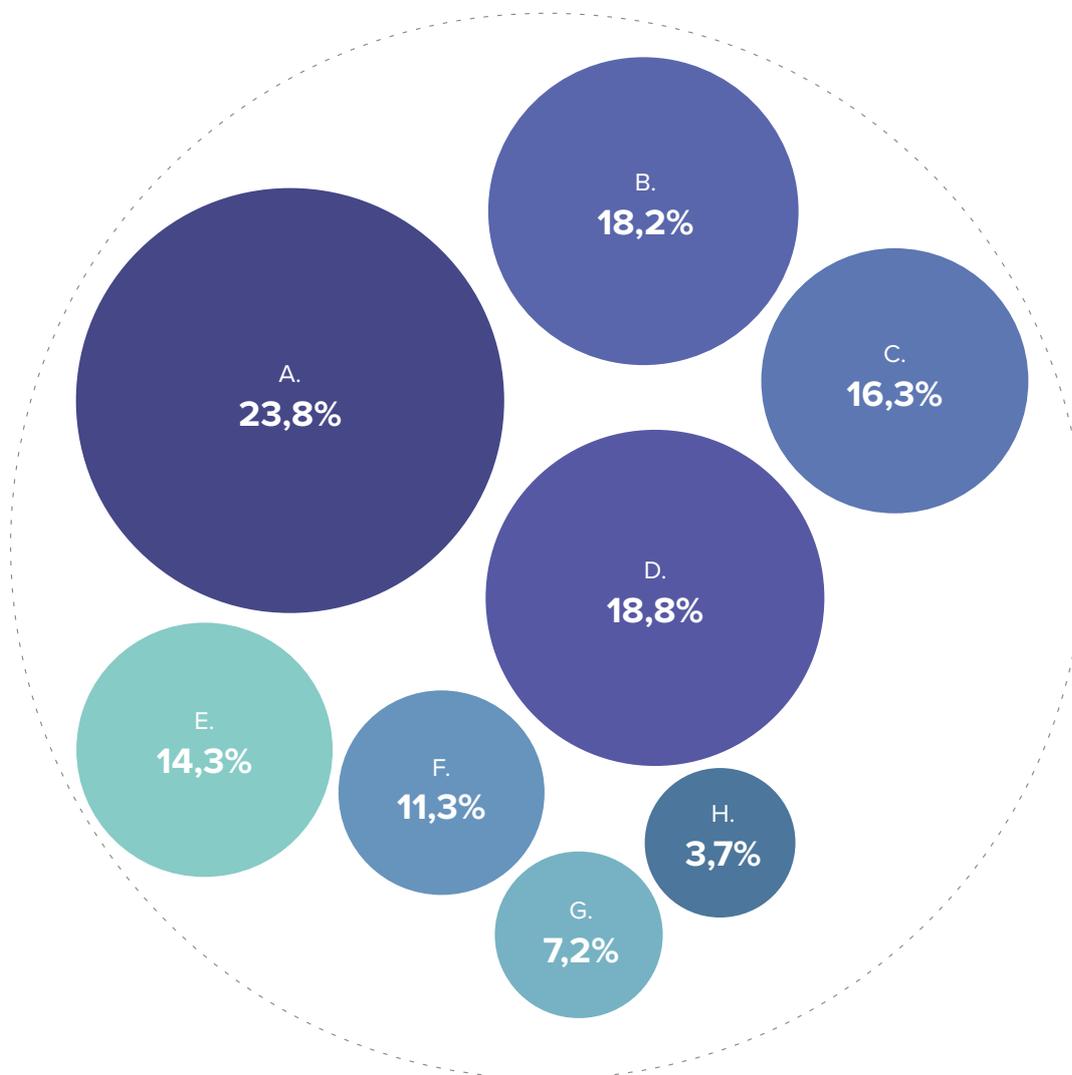


Figura 6
Diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres por nível de escolaridade, em 2022 (%)

Fonte: Elaborado a partir dos microdados - Quadros de Pessoal - GEP/MTSSS. Informação referente às remunerações ganho/hora do total de trabalhadores/as (tempo completo e tempo parcial).

A **Figura 7** permite observar que as assimetrias remuneratórias em desfavor das mulheres são verificáveis em todos os níveis de qualificação e que são mais penalizadoras nos níveis de qualificação mais elevados. As discrepâncias são, assim, mais acentuadas entre os/as “Quadros superiores” (23,8%) e os/as “Profissionais altamente qualificados/as” (18,8%). No caso dos/as “Profissionais não qualificados/as” e dos/as “Estagiários/as, praticantes e aprendizes”, essa assimetria – ainda que existente – é claramente mais baixa (7,2% e 3,7%, respetivamente).

Figura 7
Diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres por nível de qualificação, em 2022 (%)



Legenda

A. Quadros Superiores	E. Profissionais Qualificados/as
B. Quadros Médios	F. Profissionais Semi-Qualificados/as
C. Encarregados/as, Contramestres, Mestres e Chefes de Divisão	G. Profissionais Não Qualificados/as
D. Profissionais Altamente Qualificados/as	H. Estagiários/as, Praticantes e Aprendizizes

Fonte: Elaborado a partir dos microdados - Quadros de Pessoal - GEP/MTSS. Informação referente às remunerações ganho/hora do total de trabalhadores/as (tempo completo e tempo parcial).

A aplicação do método de decomposição Blinder-Oaxaca permite observar que os atributos individuais de mulheres e homens (idade, nível de escolaridade e antiguidade na atual entidade empregadora), as características associadas ao emprego (regime de tempo de trabalho, vínculos contratuais, nível de qualificação e profissão), e ainda as que se prendem com a entidade empregadora (dimensão, ramo de atividade e região geográfica) apenas explicam 29,2% do diferencial remuneratório (**Figura 8**). A elevada expressão da componente não explicada (70,8%) sugere a existência de desigualdades estruturais em função do género.

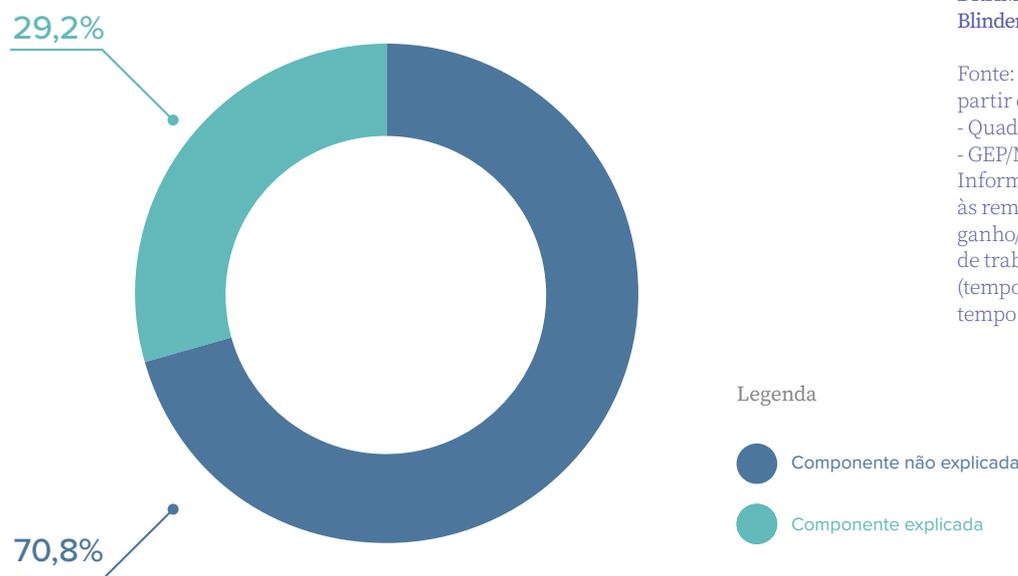


Figura 8
Decomposição do
DRHM (Método
Blinder-Oaxaca)

Fonte: Elaborado a partir dos microdados - Quadros de Pessoal - GEP/MTSS. Informação referente às remunerações ganho/hora do total de trabalhadores/as (tempo completo e tempo parcial).

Atendendo exclusivamente à parcela explicada do DRHM, as variáveis que mais contribuem para essa explicação são o ramo de atividade (31,4%) e a profissão (23,8%), como observado no **Quadro 2**. Pode concluir-se que se o emprego das mulheres e dos homens se distribuísse equitativamente por ramos de atividade económica, profissões e níveis de qualificação, o diferencial remuneratório diminuiria em 60%. Em contraponto, observa-se que o nível de escolaridade contribui negativamente para o DRHM: ou seja, se as mulheres não detivessem níveis de escolaridade mais elevados que os dos homens, o DRHM seria superior em 21,3%.

— Quadro 2

Fatores que explicam o DRHM (Decomposição Blinder-Oaxaca)

Fatores que explicam o DRHM (Decomposição Blinder-Oaxaca)	
Idade	-1,0%
Antiguidade	-1,1%
Regime de duração de trabalho	1,8%
Habilitações escolares	-21,3%
Tipo de contrato	-0,8%
Profissão	23,8%
Ramo de atividade económica	31,4%
Dimensão da empresa	-7,0%
Região geográfica	-1,5%
Nível de qualificação	4,9%

Fonte: Elaborado a partir dos microdados - Quadros de Pessoal - GEP/MTSS. Informação referente às remunerações ganho/hora do total de trabalhadores/as (tempo completo e tempo parcial).

A **Figura 9** apresenta a evolução da componente não explicada do diferencial remuneratório entre homens e mulheres nos últimos cinco anos. Uma análise mais detalhada da componente não explicada do DRHM¹⁰ permite constatar um aumento entre 2018 e 2020, seguindo-se depois uma pequena redução; ainda assim, é de notar que a sua expressão se mantém muito elevada (acima de 70%), alertando para a necessidade de políticas remuneratórias transparentes que garantam a ausência de discriminação (direta ou indireta) em função do género.

¹⁰ A análise recua a 2018 por corresponder ao primeiro ano em que a Equipa aplicou o método de decomposição de Blinder Oaxaca à análise do DRHM. Como já referido, esse ano coincide com a publicação da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, cujo efeito no DRHM se tem procurado avaliar.

Os valores podem diferir ligeiramente dos apuramentos efetuados anteriormente – Projeto [Gender Pay Gap - Elimination](#) – porque são agora consideradas as profissões a três dígitos (anteriormente, a análise recaiu sobre profissões a 2 dígitos). Além disso, excluíram-se da amostra algumas observações relativas a indivíduos com habilitações de pós-secundário e técnico superior, dada a baixa representatividade.



Figura 9
Evolução da
componente
não explicada
do diferencial
remuneratório entre
homens e mulheres
(2018-2022)

Fonte: Elaborado a partir dos microdados - Quadros de Pessoal - GEP/MTSSS. Informação referente às remunerações ganho/hora do total de trabalhadores/as (tempo completo e tempo parcial).

Informação Complementar: Remunerações de Homens e Mulheres

O **Quadro 3** permite constatar que as mulheres auferem menos do que os homens em todos os quartis, sendo que o DRHM em seu desfavor aumenta consideravelmente à medida que as remunerações vão sendo mais elevadas. O valor desse diferencial mais que triplica no 3.º quartil em relação ao primeiro. Complementarmente, observa-se no **Quadro 4** que as mulheres – mais do que os homens – auferem remunerações particularmente baixas: 80,1% têm remunerações iguais ou inferiores a 1.420,20€ (versus 70,6% dos homens), mais de metade (57,8%) recebe até 985€, e quase um terço (31,9%) auferem 810,00€ ou menos (contra 18,9% de homens)¹¹.

¹¹ Apresenta-se nestes quadros valores referentes às remunerações mensais, como informação complementar. A análise prévia privilegiou, como referido, os valores das remunerações/hora.

— Quadro 3

Diferencial remuneratório (não ajustado) entre homens e mulheres, por quartis, em 2022

Quartis	Homens	Mulheres	DRHM simples (não ajustado)
1º	840,0 €	795,0 €	5,4%
2º	1 055,3 €	916,0 €	13,2%
3º	1 550,0 €	1 275,6 €	17,7%

Fonte: Elaborado a partir dos microdados - Quadros de Pessoal - GEP/MTSSS. Informação referente às remunerações ganho do total de trabalhadores/as (tempo completo e tempo parcial).

— Quadro 4

Remunerações de homens e mulheres, por quartis, em 2022

Quartis	Total	% de Homens abaixo ou igual	% de Mulheres abaixo ou igual
1º	810,0 €	18,9%	31,9%
2º	985,0 €	43,2%	57,8%
3º	1 420,2 €	70,6%	80,1%

Fonte: Elaborado a partir dos microdados - Quadros de Pessoal - GEP/MTSSS. Informação referente às remunerações ganho do total de trabalhadores/as (tempo completo e tempo parcial).



OBSERVATÓRIO
Género, Trabalho e Poder