



Indicadores-chave Diferencial Remuneratório entre Homens e Mulheres (Gender Pay Gap)

*Por ocasião do Dia Nacional da Igualdade Salarial
(16 de novembro)*

Novembro, 2025

Observatório Género, Trabalho e Poder



OBSERVATÓRIO
Género, Trabalho e Poder

Título

Indicadores-chave - Diferencial Remuneratório
entre Homens e Mulheres
(Gender Pay Gap)

Equipa

Sara Falcão Casaca (Coordenadora)
João Cruz

Design e Composição

Alice Vieira
alicemotavieira@gmail.com

Logo Design

Ana Rita Soares
Alice Vieira
Teresa Oliveira

Local e Data de Edição

Lisboa, novembro de 2025

Índice de Temas

Nota Metodológica 10

Diferencial Remuneratório entre Homens e Mulheres (DRHM) 14

Anexo 23

Índice de Figuras

Figura 1 – Evolução do diferencial remuneratório (não ajustado) entre homens e mulheres em Portugal (2010-2023) (%)	14
--	----

Figura 2 – Diferencial remuneratório (não ajustado e ajustado) entre homens e mulheres, em 2023 (%)	15
--	----

Figura 3 – Evolução do diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres em Portugal (2018-2023) (%)	16
--	----

Figura 4 – Diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres, por escalão etário, em 2023 (%)	17
---	----

Figura 5 – Diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres, por nível de escolaridade, em 2023 (%)	17
--	----

Figura 6 – Diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres, por nível de qualificação, em 2023 (%)	18
--	----

Figura 7 – Diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres, por dimensão das entidades empregadoras, em 2023 (%)	19
--	----

Figura 8 – Decomposição do DRHM (Método Blinder-Oaxaca), 2023	20
--	----

Figura 9 – Evolução da componente não explicada do diferencial remuneratório entre homens e mulheres (2018-2023)	21
---	----

Índice de Quadros

Quadro 1 – Características observadas de homens e mulheres (amostra – Quadros de Pessoal 2023)	13
---	----

Quadro 2 – Fatores que explicam o DRHM (Decomposição Blinder-Oaxaca), 2023	20
---	----

Anexo

Quadro A – Componentes da remuneração	23
--	----



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* do ISEG Research, esta infraestrutural 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.

Uma vez que a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto², determina que o serviço do ministério responsável pela área laboral competente para proceder ao apuramento estatístico desenvolve e disponibiliza o *Barómetro geral e setorial das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens*, optou-se por alterar a designação do nosso relatório e não o intitular de *Barómetro*. Esta opção visa prevenir qualquer confusão entre os dois documentos, dado que, embora ambos tenham como referência a mesma base de dados (Quadros de Pessoal), seguem metodologias distintas e complementares. No Barómetro previsto na referida Lei, o Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (GEP – MTSSS) trata os dados referentes a trabalhadores/as com remuneração completa (mensal) e em regime de trabalho a tempo inteiro,

¹ O Observatório é financiado por fundos nacionais através da FCT - Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., no âmbito do Projeto UID/06522/2025.

² Lei que aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.



além de que o “diferencial ajustado” decorre da análise ponderada por fatores (*factor-weighted analysis*), considerando grupos homogéneos de indivíduos em função do setor de atividade económica, profissão, nível de qualificação profissional, habilitação literária, e antiguidade na entidade empregadora. A nossa Equipa privilegia, na sua análise, os seguintes dados e procedimentos: a remuneração de referência reporta ao ganho/hora (trabalhadores/as com remuneração completa, em regime de trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial); o cálculo do diferencial remuneratório é ajustado através de uma regressão estatística que se apoia nos microdados, controlando as diferenças nos atributos individuais observáveis de homens e mulheres; e procede à decomposição desse diferencial entre uma componente explicada e uma componente não explicada (V. Nota metodológica).

A produção do documento contou com a seguinte equipa:

Sara Falcão Casaca (Coord.)

João Cruz



Indicadores-chave – Diferencial Remuneratório entre Homens e Mulheres (Gender Pay Gap)

2025

Observatório *Género, Trabalho e Poder*

Nota Metodológica

Para a análise ao diferencial remuneratório de mulheres e homens (DRHM) em Portugal são utilizados os microdados dos “Quadros de Pessoal”³ – 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, anualmente⁴, 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/es 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) (Quadro A, Anexo). Esta é a variável que mais se aproxima do conceito legal de remuneração.⁵ Privilegia-se na análise a referência à remuneração ganho/hora.

³ Optou-se por não recorrer aos dados do Inquérito Europeu sobre a Estrutura dos Salários, divulgados pelo Gabinete de Estatísticas da União Europeia (Eurostat), pois, embora possibilitem a comparação entre Portugal e os demais países da União Europeia (UE), são apenas referentes a entidades empregadoras com dez ou mais pessoas ao serviço – realidade que está longe de ser representativa das práticas remuneratórias em Portugal.

⁴ Anexo A do Relatório Único.

⁵ *Diário da República, 2018*. Também por este motivo, opta-se pelo conceito de remuneração em detrimento do de salário.

O último ano disponível é referente a 2023, tendo a referida base de dados sido disponibilizada pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) em 2025, ao abrigo do pedido de acreditação para acesso a dados estatísticos para fins de investigação científica.⁶

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.⁷

Regressão:

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

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 referentes a cada nível de escolaridade dos indivíduos e ao regime de duração de trabalho (variáveis *dummy*).

⁶ Sistema de acreditação criado no contexto do Protocolo assinado entre o Instituto Nacional de Estatística (INE), a Fundação para Ciência e Tecnologia (FCT) e a Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC).

⁷ 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).

O DRHM ajustado é igual à estimativa obtida com o método dos mínimos quadrados do coeficiente γ , representando o DRHM expurgado do efeito das variáveis incluídas em 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 profissão⁸), 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:

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

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.

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

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

⁸ Profissões a 3 dígitos. Cf. *Portal do INE*.

Esta decomposição permite segmentar o valor do DRHM dado nas parcelas referidas, sendo que a parcela explicada é igual a

$$\sum_{k=1}^K \hat{\beta}_k^h \left(\bar{x}_k^h - \bar{x}_k^m \right)$$

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 2023 é composta por 2.720,922 observações (1.268,118 mulheres e 1.452,804 homens).

— Quadro 1

Características observadas de homens e mulheres

(amostra – Quadros de Pessoal 2023)

	Homens	Mulheres
Nível de escolaridade (%)		
Ensino básico e inferior	44,33%	34,38%
Secundário	34,53%	35,21%
Ensino superior	21,14%	30,38%
Idade (média)	41,7	41,87
Antiguidade na atual entidade empregadora (anos – média)	7,3	7,57

Diferencial Remuneratório entre Homens e Mulheres (DRHM)

Recorrendo aos dados dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), a **Figura 1** ilustra a evolução do **DRHM não ajustado** para a remuneração base (mensal) e para a remuneração ganho (mensal), entre 2010 e 2023. Ressalta da mesma 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 mais expressivas quando são consideradas as prestações regulares e os subsídios complementares auferidos como contrapartida do trabalho prestado (incluindo trabalho extraordinário) (**Quadro A - Anexo**). 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 (2023), esse diferencial situa-se em 12,5% quanto à remuneração base e em 15,4% no que se refere à remuneração ganho. Nota-se ainda alguma diminuição no decurso do período considerado na análise – 5,5 p.p. no caso da remuneração ganho e 5,4 p.p. na remuneração base, entre 2010 e 2023.



Figura 1
Evolução do diferencial remuneratório (não ajustado) entre homens e mulheres em Portugal (2010-2023) (%)

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. Dados relativos a 2022 e 2023: GEP/Barómetro das diferenças remuneratórias.

Legenda

- Ganho
- Base

É de reter que esta informação corresponde àquela disponibilizada pelo GEP/MTSSS, referindo-se a trabalhadores/as com remuneração completa e em regime de trabalho a tempo inteiro.

A **Figura 2**, resultante da análise explicitada na nota metodológica, dá-nos informação sobre os valores do DRHM não ajustado e do ajustado, em 2023, ilustrando que 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 12,4% para 14,5% (base) e de 14,7% para 17,5% (ganho), em 2023.

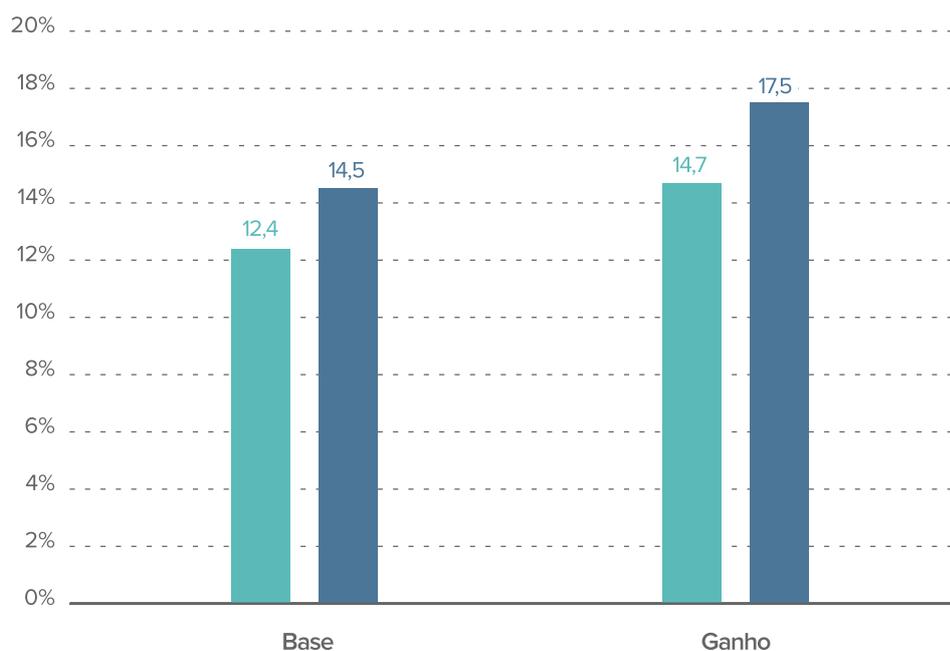


Figura 2
Diferencial remuneratório (não ajustado e ajustado) entre homens e mulheres, em 2023 (%)

Fonte/Legenda:
Elaborado a partir de microdados - 2023, GEP/MTSSS. Informação referente às remunerações base e ganho/hora do total de trabalhadores/as (tempo completo e tempo parcial).

Legenda

- DRHM simples (não ajustado)
- DRHM ajustado

Observa-se, nos últimos anos, uma tendência para uma diminuição do DRHM ajustado: após 2018⁹, esse valor passa a situar-se abaixo dos 20% (Figura 3). É de reter que o declínio mais assinalável ocorreu entre 2022 e 2023 (-0,9 p. p.).

⁹ A 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.

Não obstante a tendência de redução, os **dados continuam a sugerir a relevância de políticas e práticas institucionais que assegurem remuneração igual para trabalho igual ou de igual valor**. Assinale-se, portanto, 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 1 e 2**). Acresce que esse diferencial ainda se mantém elevado (**Figura 3**).



Figura 3
Evolução do diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres em Portugal (2018-2023) (%)

Fonte/Legenda:
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).

Assinale-se que é com base no diferencial da remuneração base de trabalhadores/as a tempo completo que os organismos oficiais determinam a data do Dia Nacional para a Igualdade Salarial. Esta data não é fixa, variando em função do valor do diferencial. Em 2025, e com referência aos dados de 2023, o diferencial situa-se em 12,5% (ver Figura 1), o que equivale, de forma simbólica, a 46 dias em que as mulheres deixam de ser remuneradas pelo seu trabalho, enquanto os homens continuam a receber a sua remuneração.

No entanto, de acordo com o cálculo que consideramos mais robusto (diferencial ajustado da remuneração ganho/hora, considerando a totalidade de trabalhadores/as, independentemente do regime de tempo de trabalho – apresentado nas Figuras 2 e 3), o diferencial de 17,5% corresponderia a 64 dias sem remuneração. Nesse caso, o Dia da Igualdade Salarial poderia ser assinalado a 29 de outubro.

A **Figura 4** revela 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). O DRHM ajustado atinge, assim, o seu valor máximo no escalão etário “50 e 64 anos (inclusive)”, sendo de 20,6%. É de reter que os agravamentos mais consideráveis nessa assimetria têm lugar nas transições etárias anteriores: de “igual ou inferior a 24” para “25-34” anos e, depois, de “25-34” para “35-49 anos”.

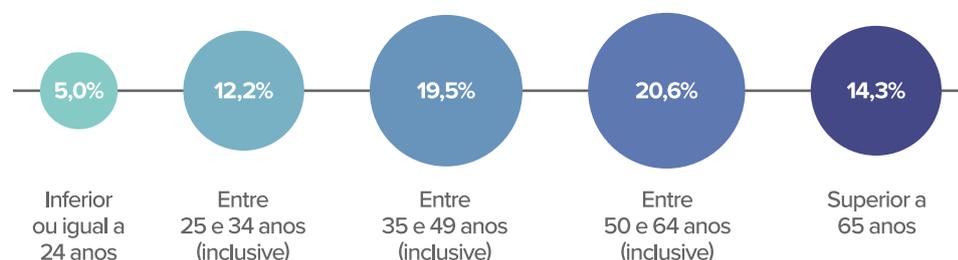


Figura 4
Diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres, por escalão etário, em 2023 (%)

Fonte/Legenda:
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).

Importa notar que as diferenças remuneratórias (DRHM ajustado) em desfavor das mulheres são ainda mais acentuadas quando se observa o grupo de trabalhadores/as que detém um nível superior de escolaridade (21,9%) (**Figura 5**).

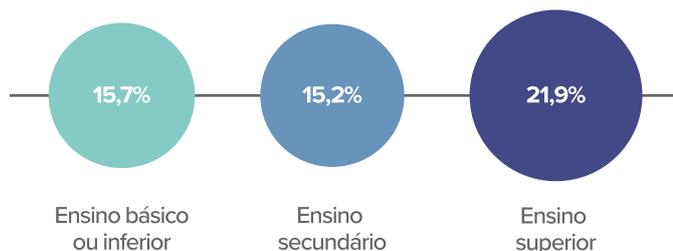


Figura 5
Diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres, por nível de escolaridade, em 2023 (%)

Fonte/Legenda:
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).

Complementarmente, a **Figura 6** 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” (24,7%), os “Quadros Médios” e os/as “Profissionais altamente qualificados/as” (17,8%). 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 (7,9% e 3,3%, respetivamente). Embora se verifique um declínio em todas as categorias relativamente a 2022, é de assinalar, no caso do grupo “Quadros Superiores”, o aumento de 0,9 p.p. em relação a esse ano (DRHM ajustado de 23,8%) (Cf. Observatório de Género, Indicadores-chave 2022).

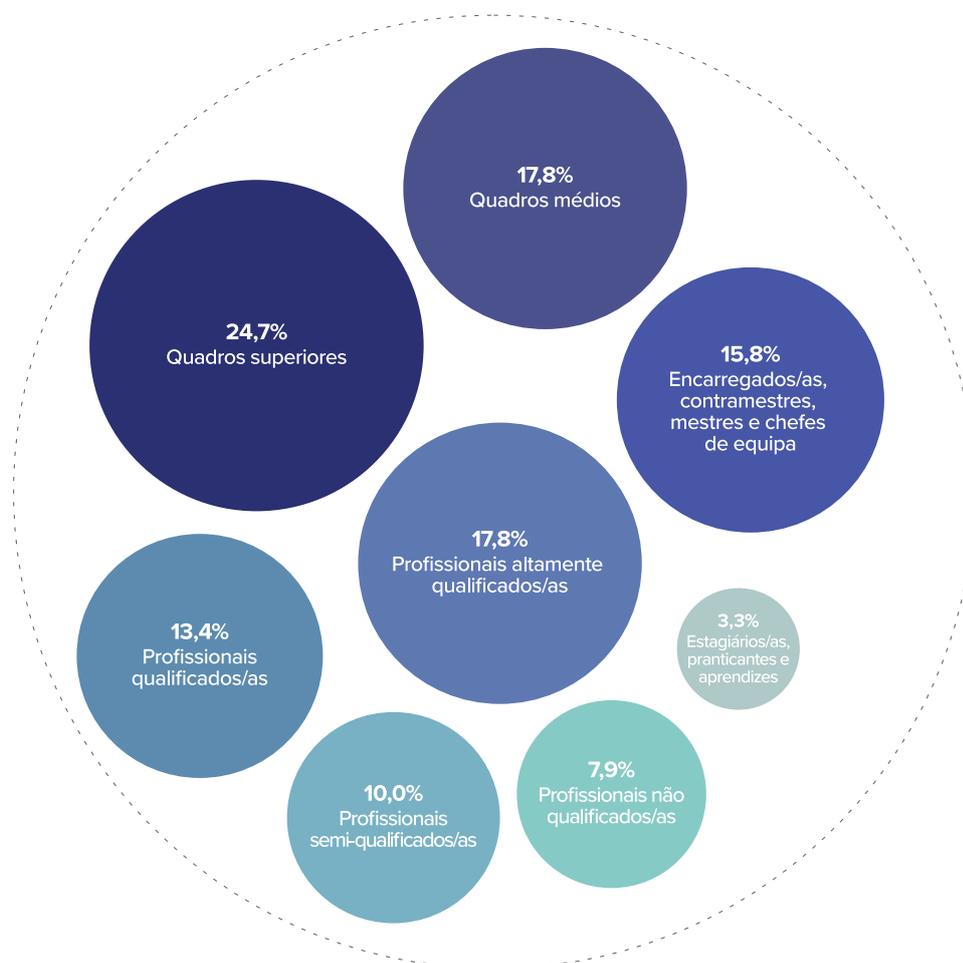


Figura 6
Diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres, por nível de qualificação, em 2023 (%)

Fonte/Legenda:
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).

Constata-se que é nas entidades empregadoras de maior dimensão que o diferencial remuneratório é mais desfavorável às mulheres. Esta assimetria é particularmente elevada nas entidades que integram entre 50 a 249 trabalhadores/as (22,1%), sendo também muito expressiva nas de grande dimensão (mais de 250 trabalhadores/as) (19,1%) (V. Figura 7).

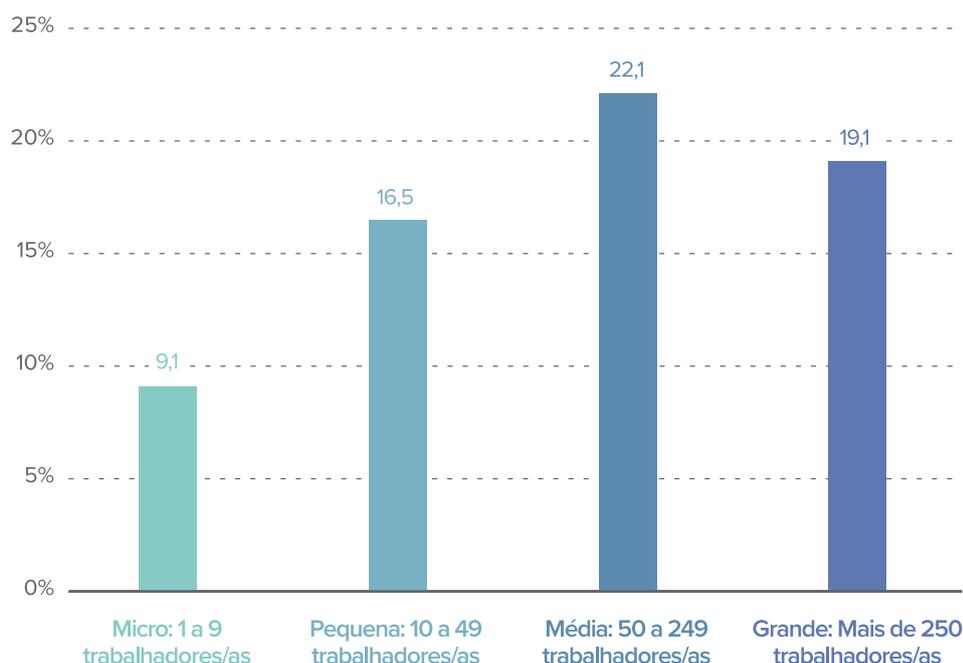


Figura 7
Diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres, por dimensão das entidades empregadoras, em 2023 (%)

Fonte/Legenda:
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 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% do diferencial remuneratório (Figura 8). A elevada expressão da componente não explicada (71%) sugere a existência de desigualdades estruturais em função do género.

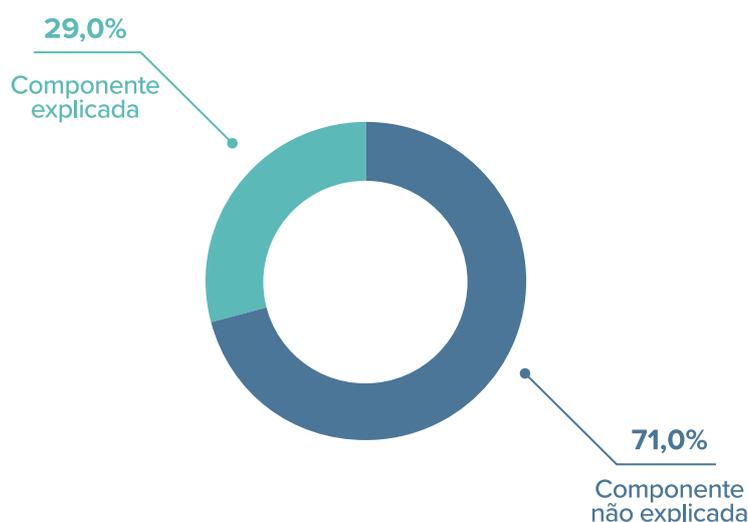


Figura 8
Decomposição do DRHM (Método Blinder-Oaxaca), 2023

Fonte/Legenda:
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 (29,1%) e a profissão (28,8%), como observado no **Quadro 2**. Pode concluir-se que se o emprego das mulheres e dos homens se distribuisse equitativamente por ramos de atividade económica e profissões, o diferencial remuneratório diminuiria em 57,9%. 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 22,7%.

— Quadro 2

Fatores que explicam o DRHM (Decomposição Blinder-Oaxaca), 2023

Idade	-1,50%
Antiguidade	-1,30%
Regime de duração de trabalho	2,40%
Habilitações escolares	-22,70%
Tipo de contrato	-1%
Profissão	28,8%
Ramo de atividade económica	29,1%
Dimensão da empresa	-7,40%
Região geográfica	-1,5%
Nível de qualificação	4,1%

Fonte/Legenda:
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 anos (2018-2023). Uma análise mais detalhada da componente não explicada do DRHM¹⁰ permite constatar o seu aumento entre 2018 e 2020, seguindo-se uma redução nos anos subsequentes. Ainda assim, é de notar que a expressão desta componente se mantém muito elevada (acima de 70%) e praticamente constante em 2022 e 2023 (+0,2 p.p. no último ano), **alertando para a necessidade de políticas remuneratórias transparentes que garantam a ausência de discriminação (direta ou indireta) em função do género.**

Os resultados sugerem a relevância da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, e da futura transposição da Diretiva [Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação].



Figura 9
Evolução da componente não explicada do diferencial remuneratório entre homens e mulheres (2018-2023)

Fonte/Legenda:
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).

¹⁰ 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.

Anexo

ANEXO

Quadro A - Componentes da remuneração

Remuneração base – montante líquido 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 líquido pago às pessoas ao serviço, com carácter regular mensal – por exemplo: subsídio de alimentação, de função, de alojamento ou transporte, diurnidades, 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 líquido 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](#)



OBSERVATÓRIO
Género, Trabalho e Poder