

Perceber as disparidades salariais entre homens e mulheres: definição e causas



Disparidade salarial entre homens e mulheres ©Shutterstock.com/Delpixel

Na UE, as mulheres recebem, em média, menos 12,7% por hora do que os homens. Saiba por que existe esta disparidade salarial e como é calculada.

Apesar do [princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual](#) ter sido introduzido no Tratado de Roma, em 1957, persistem ainda disparidades salariais entre homens e mulheres, com apenas algumas melhorias marginais alcançadas nos últimos anos.

O que é a disparidade salarial entre homens e mulheres e como é calculado?

A disparidade salarial é a diferença entre a média dos rendimentos brutos por hora entre

homens e mulheres. É baseado nos salários pagos diretamente aos funcionários antes de qualquer imposto ou dedução para a segurança social. Apenas as empresas com 10 ou mais funcionários são contabilizadas nestes cálculos. Na União Europeia (UE) [adiferença média de remuneração entre homens e mulheres era de 12,7% em 2021](#), sendo de 11,4% em Portugal.

Alguns dos fatores que implicam uma diferença salarial entre homens e mulheres são estruturais e estão relacionados com as diferenças de emprego, nível de educação e experiência profissional. Se eliminarmos estes fatores, o que resta é conhecido como a diferença salarial de género ajustada.

[Lê mais sobre a luta do Parlamento em prol da igualdade de género na UE.](#)

As disparidades salariais entre homens e mulheres na UE

A disparidade salarial entre homens e mulheres [varia muito nos vários países da UE](#), tendo sido maior em 2021 para os seguintes países: Estónia (20,5%), Áustria (18,8%), Alemanha (17,6%), Hungria (17,3%) e Eslováquia (16,6%). O Luxemburgo acabou com a disparidade salarial entre homens e mulheres. Os países que registaram os níveis mais baixos de disparidade salarial em 2021 foram: Roménia (3,6%), Eslovénia (3,8%), Polónia (4,5%), Itália (5,0%) e Bélgica (5,0%).

A interpretação das estatísticas não é tão simples quanto parece, uma vez que uma disparidade salarial mais reduzida num determinado país nem sempre significa que exista maior igualdade de género. Em alguns Estados-Membros da UE, estas desigualdades salariais mais pequenas tendem a revelar uma menor participação das mulheres no mercado de trabalho. As disparidades salariais mais amplas, por sua vez, normalmente estão associadas a uma maior percentagem de mulheres a trabalhar em empregos em tempo parcial ou a sua concentração num número restrito de profissões. No entanto, é possível identificar algumas das causas estruturais das disparidades salariais entre homens e mulheres.

[Descobre mais dados sobre a disparidade salarial de género.](#)

As causas da diferenciação salarial entre homens e mulheres

Trabalho a tempo parcial

Em média, as [mulheres fazem mais horas de trabalho não remunerado](#), como cuidar dos filhos ou executar tarefas domésticas. Isto traduz-se em menos tempo para se dedicarem a um trabalho remunerado. De acordo com [dados de 2022](#), quase um terço das mulheres (28%) trabalhavam a tempo parcial contra 8% dos homens. Se tanto o trabalho remunerado como não

remunerado foram tidos em conta, verifica-se que as mulheres trabalham mais horas por semana do que os homens.

Escolhas profissionais influenciadas pelas responsabilidades familiares

As mulheres também têm maior probabilidade de necessitar de fazer [pausas na carreira](#): em 2018, um terço das mulheres empregadas na UE interrompeu a sua carreira para cuidar de crianças em comparação com 1,3 % dos homens. Algumas das suas escolhas profissionais são [influenciadas pelas responsabilidades da vida familiar](#).

Mais mulheres nos setores com baixos salários

Cerca de [24% do total das disparidades salariais entre homens e mulheres podem ser explicados pela alta representatividade do sexo feminino em setores com baixos salários](#), como é o caso da área dos cuidados, da saúde ou a educação. O número de mulheres nas áreas da ciência, tecnologia e engenharia aumentou. As mulheres representavam [41% da força de trabalho](#) nestas áreas em 2021.

Mulheres em posições de direção: em menor número e com salário menor

Há menos mulheres em posições executivas: em 2020, eram um terço (34%) as que detinham um [cargo de gestão na UE](#), apesar de representarem quase metade das pessoas empregadas. Se olharmos para a disparidade salarial nas diferentes ocupações, as [mulheres que trabalham como gerentes ou executivas são as estão em maior desvantagem](#): ganham 23% menos, por hora, do que os trabalhadores do sexo masculino na mesma posição.

Uma combinação de fatores

As mulheres não só ganham menos por hora, mas também realizam um maior volume de trabalho não remunerado e trabalham menos horas extraordinárias de forma remunerada, sendo que há mais mulheres desempregadas do que homens. Todos estes fatores [combinados](#) têm peso na desigualdade salarial entre os sexos - de [quase 37% na UE](#), em 2018.

Colmatar o fosso salarial: os benefícios

A disparidade de salários aumenta com a idade - ao longo da carreira e a par com o aumento das exigências familiares -, sendo relativamente baixa quando as mulheres entram no mercado

de trabalho. Com menos dinheiro para poupar e investir, esta disparidade vai aumentando e, conseqüentemente, as mulheres têm um maior risco de pobreza e exclusão social numa idade avançada. A [disparidade de pensões](#) entre idosos de diferentes sexos era superior a 28%, em 2020, na União Europeia.

A redução das disparidades salariais entre homens e mulheres permite uma maior equidade entre homens e mulheres, apoiando simultaneamente a redução da pobreza e a economia, uma vez que ao receberem mais as mulheres poderiam despende mais. Uma maior igualdade significaria também um aumento da base dos impostos e iria aliviar a pressão dos sistemas de segurança social.

Algumas [avaliações de impacto](#) mostram que uma redução de um ponto percentual da desigualdade salarial entre sexos poderia resultar num aumento do produto interno bruto em 0,1%.

As medidas do PE contra as disparidades salariais de género

Em dezembro de 2022, os negociadores do Parlamento e dos países da UE concordaram que as [empresas da UE serão obrigadas a divulgar informações que facilitem a comparação de salários](#) no caso daqueles que trabalham para o mesmo empregador, ajudando assim a expor as diferenças salariais de género. Em março de 2023, o Parlamento aprovou essas [novas regras sobre medidas vinculativas de transparência salarial](#). Se as fichas de vencimento ou salário mostrarem uma diferença salarial de pelo menos 5%, os empregadores terão de realizar uma avaliação salarial em cooperação com os representantes dos trabalhadores. Os países da UE terão de impor sanções, como multas, aos empregadores que infringem estas regras. Os anúncios de vagas e cargos terão que ser neutros em termos de género. O Conselho ainda tem de aprovar formalmente o acordo para que as regras entrem em vigor.

A [proposta da Comissão com as novas regras](#) surgiu na sequência de uma [resolução sobre a Estratégia da UE para a Igualdade de Género](#), aprovada pelo Parlamento a 21 de janeiro, e na qual os eurodeputados solicitavam que a Comissão Europeia elaborasse um novo e ambicioso plano de ação com metas claras para os Estados-Membros no sentido de reduzirem as disparidades salariais de género durante os próximos cinco anos.

Além disso, o Parlamento pretende tornar mais fácil para as mulheres e raparigas alcançarem posições de topo e [aumentarem a igualdade de género nos conselhos de administração das empresas](#). Em novembro de 2022, os eurodeputados aprovaram regras que visam introduzir procedimentos de recrutamento transparentes, para que pelo menos 40% dos cargos de diretor não-executivo ou 33% de todos os cargos de diretor sejam ocupados por mulheres até ao final de junho de 2026.

Para mais informações

[Igualdade de remuneração por trabalho igual entre homens e mulheres: transparência salarial e mecanismos de execução \(fevereiro de 2022, EN\)](#)

[Políticas relativas à presença de mulheres em Conselhos de Administração nos Estados-Membros e impacto na gestão empresarial \(dezembro de 2021, EN\)](#)