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

Por ocasião do Dia Nacional da Igualdade Salarial
(19 de novembro de 2026)

Novembro, 2026

Observatório *Género, Trabalho e Poder*

ISEG Research

fct Fundação para a Ciência e a Tecnologia

OBSERVATÓRIO
Género, Trabalho e Poder

Título

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

Equipa

João Cruz

Sara Falcão Casaca

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 2026

ISEG Research

fct Fundação para a Ciência e a Tecnologia

Índice de Temas

Nota Metodológica 9

Diferencial Remuneratório entre Homens e Mulheres (DRHM) 14

Decomposição do DRHM 21

Diferencial Remuneratório entre Homens e Mulheres no contexto da UE 24

Anexos 26

Índice de Figuras

Figura 1 – Evolução do diferencial remuneratório (não ajustado) entre homens e mulheres em Portugal (2010-2024) (%) 14

Figura 2 – Diferencial remuneratório (não ajustado e ajustado) entre homens e mulheres, em 2024 (%) 15

Figura 3 – Evolução do diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres em Portugal (2018-2024) (%) 17

Figura 4 – Diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres, por escalão etário, em 2024 (%) 18

Figura 5 – Diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres, por nível de escolaridade, em 2024 (%) 18

Figura 6 – Diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres, por nível de qualificação, em 2024 (%) 19

Figura 7 – Diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres, por dimensão das entidades empregadoras, em 2024 (%) 19

Figura 8 – Diferencial remuneratório entre homens e mulheres (ajustado) em função da nacionalidade, em 2024 (%) 20

Figura 9 – Diferencial remuneratório (ajustado) entre mulheres de nacionalidade portuguesa e mulheres de outras nacionalidades e entre homens de nacionalidade portuguesa e homens de outras nacionalidades, em 2024 (%) 20

Figura 10 – Decomposição do DRHM (Método Blinder-Oaxaca), 2024 21

Figura 11 – Evolução da componente não explicada do diferencial remuneratório entre homens e mulheres (2018-2024) 23

Figura 12 – Gender Pay Gap na UE(27), em 2024 24

Índice de Quadros

Quadro 1 – Características observadas de homens e mulheres (amostra – Quadros de Pessoal 2024) 13

Quadro 2 – Fatores que explicam o DRHM (Decomposição Blinder-Oaxaca), 2024 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* do ISEG Research, esta infraestrutura[1] 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.

Procede-se neste documento a uma atualização da informação integrada em publicações de anos anteriores, por ocasião do Dia Nacional para a Igualdade Salarial, mantendo-se a estrutura e a informação de base.

A produção do documento contou com a seguinte equipa:

João Cruz
Sara Falcão Casaca

[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.

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

2026

Observatório *Género, Trabalho e Poder*

Nota Metodológica

Para a análise do diferencial remuneratório entre mulheres e homens (DRHM) em Portugal são utilizados 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, anualmente[2], 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. O **último ano disponível é referente a 2024**, tendo a referida base de dados sido disponibilizada pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) em 2026, ao abrigo do pedido de acreditação para acesso a dados estatísticos para fins de investigação científica.[3]

De acordo com a 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) (Anexo A). **Esta é a variável que mais se aproxima do conceito legal de remuneração.**[4]

---

[2] Anexo A do Relatório Único.

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

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

Privilegia-se, assim, a referência à remuneração ganho/hora, abrangendo na análise trabalhadores/as com remuneração completa, em regime de trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial. O cálculo do diferencial remuneratório é *ajustado*[5] através de uma regressão estatística que se apoia nos microdados, controlando as diferenças nos atributos individuais observáveis de homens e mulheres.

Recorre-se, assim, às seguintes formas de cálculo do diferencial remuneratório entre homens e mulheres (DRHM):

- **DRHM não ajustado** (ou simples) – traduz a diferença entre as remunerações base ou ganho dos homens e das mulheres, expressa em percentagem da remuneração base ou ganho dos homens.
- **DRHM ajustado** – resulta de uma regressão estatística que controla 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. Regressão:

$$\log(y_i) = \alpha + \gamma \text{mulher}_i + x_i'\beta + \varepsilon_i \qquad (1)$$

[5] 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, 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. No Barómetro previsto na referida Lei, o GEP – MTSSS trata os dados referentes a trabalhadores/as com remuneração completa (mensal) e em regime de trabalho a tempo inteiro. O diferencial designado de "ajustado" decorre, antes, de uma 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. Assinala-se, portanto, que a abordagem metodológica é distinta.

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 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*). 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, nível de qualificação e profissão[6]), 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.

[6] Profissões a 3 dígitos. Cf. *Portal do INE*.

Para aplicar o método de decomposição Blinder-Oaxaca[7] foram definidas as seguintes regressões que explicam separadamente o logaritmo das remunerações ganho dos homens e das mulheres:

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

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

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

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

Como referido, os resultados reportam a todos os indivíduos com remuneração base completa (trabalhadores/as que não tiveram ausências ao trabalho não remuneradas), sendo excluídas 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 nível pós-secundário e de técnico superior, dada a sua baixa representatividade. Adicionalmente, não são consideradas observações em que as profissões estão descritas como "residuais".

[7] Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, 436-455.
Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693-709.

A amostra final referente a 2024 é composta por 2.759,979 observações (1.276,283 mulheres e 1.483,687 homens).

— Quadro 1

Características observadas de homens e mulheres (amostra – Quadros de Pessoal 2024)

	Homens	Mulheres
Nível de escolaridade (%)		
Ensino básico e inferior	42,69%	32,67%
Secundário	35,54%	35,98%
Ensino superior	21,77%	31,35%
Idade (média)	41,7	42,03
Antiguidade na atual entidade empregadora (anos – média)	7,25	7,6

Na última parte do documento, apresenta-se o indicador *gender pay gap*, tal como produzido e divulgado pelo Eurostat, que traduz a diferença entre a remuneração horária bruta média dos homens e a das mulheres trabalhadores/as por conta de outrem, expressa em percentagem da remuneração horária bruta média masculina. Como acima referido, trata-se de um indicador não ajustado, que traduz as diferenças remuneratórias globais entre mulheres e homens, sem controlar as diferenças nas respetivas características individuais, profissionais ou nas características das entidades empregadoras. A fonte estatística utilizada é o Inquérito à Estrutura dos Ganhos (*Structure of Earnings Survey — SES*), que abrange, como universo de referência, os/as trabalhadores/as por conta de outrem ao serviço de empresas com dez ou mais trabalhadores/a. A opção por aprofundar a análise com base nos Quadros de Pessoal prende-se com a maior abrangência desta fonte em termos de entidades empregadoras e de trabalhadores/as, permitindo uma análise mais detalhada do DRHM no contexto do mercado de trabalho português.[8]

[8] Neste caso, o inquérito, coordenado pelo Eurostat, é realizado de quatro em quatro anos. O indicador *gender pay gap* é, contudo, divulgado anualmente, recorrendo, nos anos intercalares, a estimativas nacionais baseadas em fontes estatísticas nacionais, com a mesma abrangência do SES. O universo de referência compreende as secções B a N e P a S da *classificação NACE Rev. 2*, ficando a Administração Pública (secção O) excluída da cobertura obrigatória.

Diferencial Remuneratório entre Homens e Mulheres (DRHM)

Antes de apresentarmos a análise efetuada nos moldes descritos na secção anterior, damos conta dos dados tratados diretamente pelo GEP-MTSSS, com base na mesma fonte estatística (Quadros de Pessoal). A **Figura 1** ilustra a evolução do **DRHM não ajustado** para a remuneração base (mensal) e para a **remuneração ganho (mensal), entre 2010 e 2024**. Uma primeira leitura permite identificar um resultado relevante: as discrepâncias remuneratórias são mais acentuadas quando se considera a remuneração ganho do que quando se observa a remuneração base; ou seja, é possível concluir 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) (**Anexo A**). 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 do que os homens. No último ano em análise (2024), esse diferencial situa-se em 11,9% quanto à remuneração base e em 14,5% no que se refere à remuneração ganho. Nota-se ainda uma diminuição ao longo do período em análise – 6,0 p.p. no caso da remuneração ganho e 6,3 p.p. na remuneração base, entre 2010 e 2024. **Importa 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, e tendo como referência a remuneração mensal** (V. Nota Metodológica).

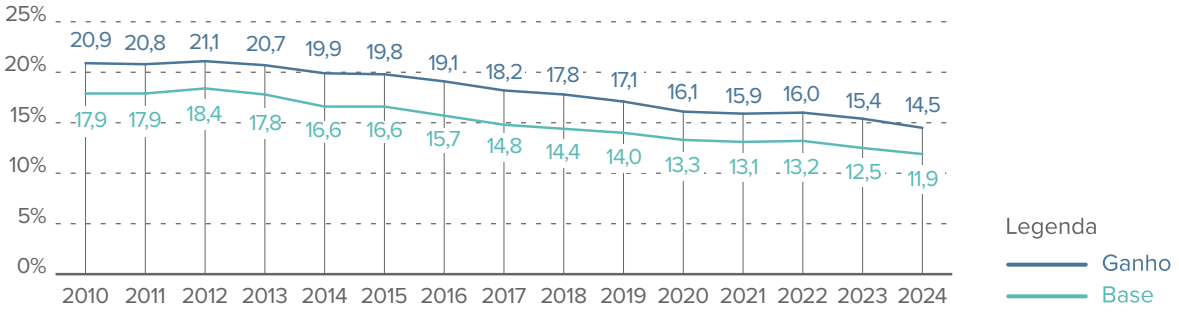


Figura 1
Evolução do diferencial remuneratório (não ajustado) entre homens e mulheres em Portugal (2010-2024) (%)

Fonte/Legenda: 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 tempo de trabalho a tempo inteiro (remuneração mensal). Dados para 2022, 2023 e 2024: GEP/Barómetro das diferenças remuneratórias.

Resultados da nossa análise:

A Figura 2, resultante da análise descrita na nota metodológica, apresenta os valores do DRHM não ajustado e ajustado, em 2024. **Observa-se que as diferenças remuneratórias, tanto na remuneração base como no ganho, por hora, são mais elevadas quando se controlam as diferenças observadas entre mulheres e homens relativamente aos seus atributos individuais** — idade, nível de escolaridade e antiguidade da relação laboral com a atual entidade empregadora — do que quando se consideram os valores não ajustados. Note-se que o diferencial aumenta, em 2024, de 11,7% para 14,2% na remuneração base e de 13,8% para 17,2% no ganho. Importa salientar que as diferenças face aos valores apresentados na Figura 1 decorrem da inclusão do conjunto dos/as trabalhadores/as, independentemente do respetivo regime de tempo de trabalho, e da utilização da remuneração por hora como valor de referência.

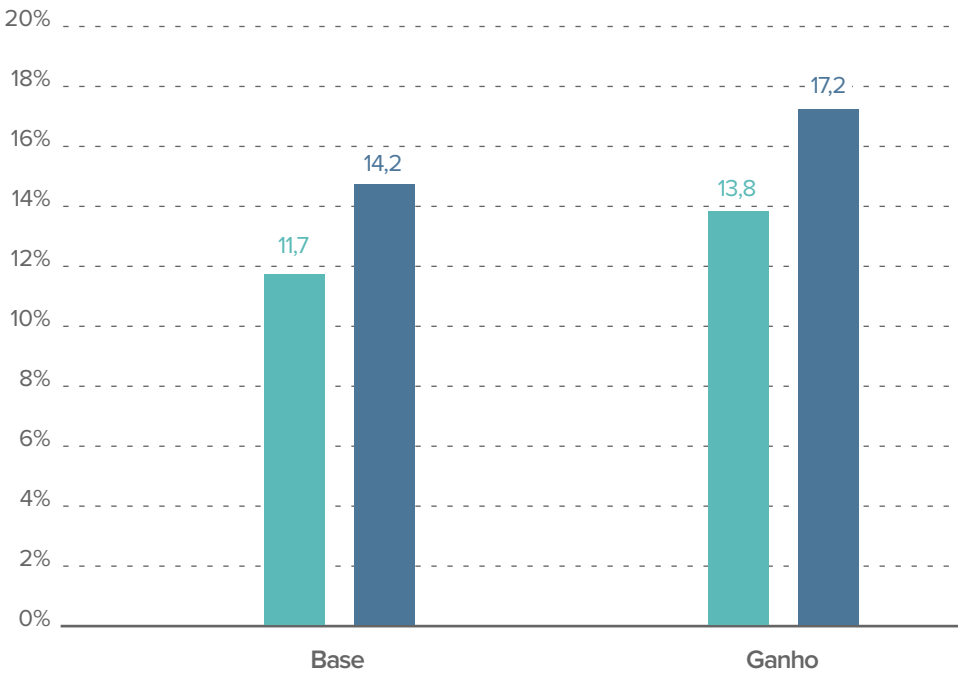


Figura 2
Diferencial remuneratório (não ajustado e ajustado) entre homens e mulheres, em 2024 (%)

Fonte/Legenda: Elaborado a partir de microdados - 2024, 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

É de referir que o cálculo que está na base do Dia Nacional para a Igualdade Salarial, tal como apresentado pelos mecanismos oficiais para a igualdade, tem por base o diferencial entre as remunerações base dos trabalhadores e das trabalhadoras por conta de outrem a tempo completo. Esta data não é fixa, variando em função do valor do diferencial. Em 2026, com referência aos dados de 2024, o diferencial situa-se em 11,9% (Figura 1), o que equivale, simbolicamente, a cerca de 43 dias de remuneração não auferida pelas mulheres, enquanto os homens continuam a receber a sua remuneração. Esta representação situa o Dia Nacional para a Igualdade Salarial em 19 de novembro, como se, a partir dessa data e até ao final do ano, as mulheres deixassem de auferir rendimentos do seu trabalho, ao passo que os homens continuariam a recebê-los.

No entanto, de acordo com a metodologia de cálculo que seguimos — baseada no diferencial ajustado do ganho por hora e considerando a totalidade dos/as trabalhadores/as, independentemente do respetivo regime de tempo de trabalho (Figuras 2 e 3) —, um diferencial de 17,2% corresponderia, simbolicamente, a cerca de 63 dias de trabalho não remunerado. O Dia Nacional para a Igualdade Salarial poderia, assim, ser assinalado a 30 de outubro, como se, a partir dessa data e até ao final do ano, as mulheres deixassem de auferir remuneração pelo seu trabalho, enquanto os homens continuariam a recebê-la.

Esta leitura deve ser enquadrada na evolução temporal do indicador, que evidencia uma tendência de diminuição do DRHM ajustado a partir de 2018[9] (**Figura 3**).

[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, cuja influência na evolução do DRHM se tem vindo a acompanhar.

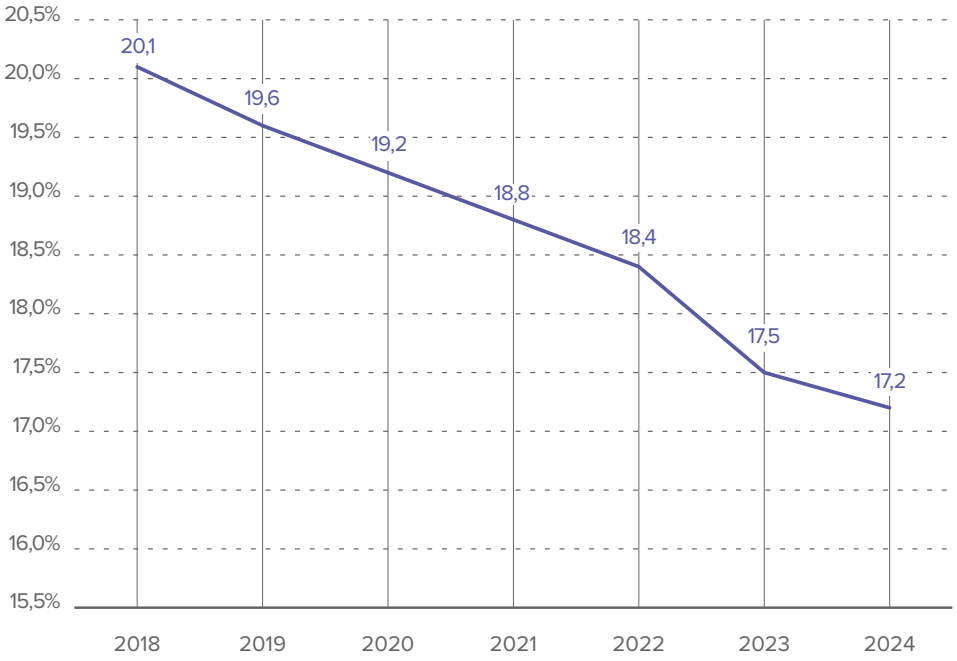


Figura 3
Evolução do diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres em Portugal (2018-2024) (%)

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).

Não obstante essa tendência, **os dados continuam a sugerir a relevância de políticas e práticas institucionais que assegurem remuneração igual para trabalho igual ou de igual valor, em linha com os termos da Diretiva Europeia relativa à transparência remuneratória [Diretiva (UE) 2023/970], cuja transposição para o quadro legislativo nacional deverá ocorrer em breve.**

A **Figura 4** mostra que as **assimetrias remuneratórias entre homens e mulheres aumentam com a idade** (com exceção do grupo com mais de 65 anos de idade, cuja análise requer cautela). O DRHM ajustado atinge, assim, o seu valor máximo no escalão etário dos 50 aos 64 anos (inclusive), sendo de 20,7%. Importa salientar que os aumentos mais expressivos do diferencial ocorrem nas transições entre os escalões etários anteriores: de "igual ou inferior a 24" para "25-34" anos e, depois, de "25-34" para "35-49 anos".

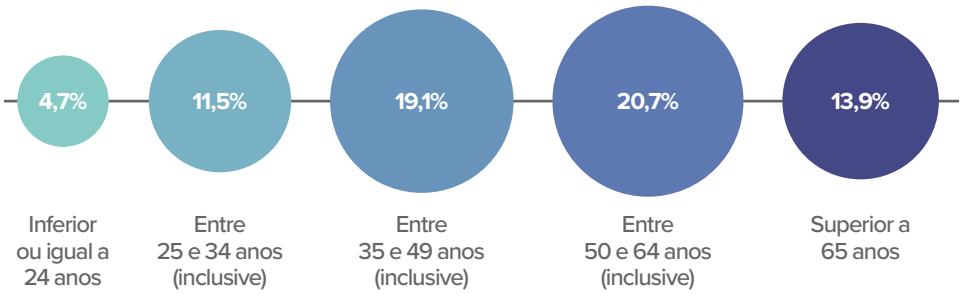


Figura 4
Diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres, por escalão etário, em 2024 (%)

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).

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** (21,5%) (**Figura 5**).

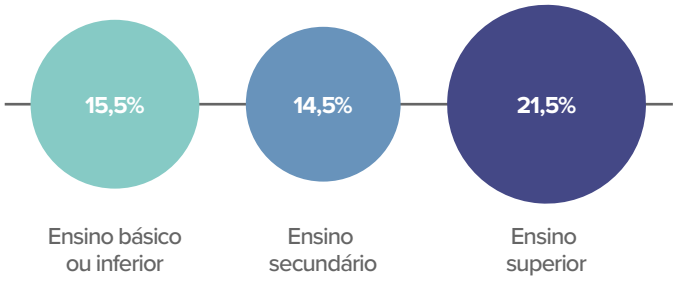


Figura 5
Diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres, por nível de escolaridade, em 2024 (%)

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).

É também possível observar a existência de assimetrias remuneratórias em desfavor das mulheres em todos os níveis de qualificação, sendo mais penalizadoras nos níveis de qualificação mais elevados (Figura 6). As discrepâncias são, assim, mais acentuadas entre os/as "Quadros superiores" (24,3%), os "Quadros Médios" e os/as "Profissionais altamente qualificados/as" (18% e 17,8%, respetivamente). No caso dos/as "Profissionais não qualificados/as" e dos/as "Estagiários/as, praticantes e aprendizes", essa assimetria – ainda que existente - é claramente menos expressiva (6,8% e 2,8%, respetivamente).

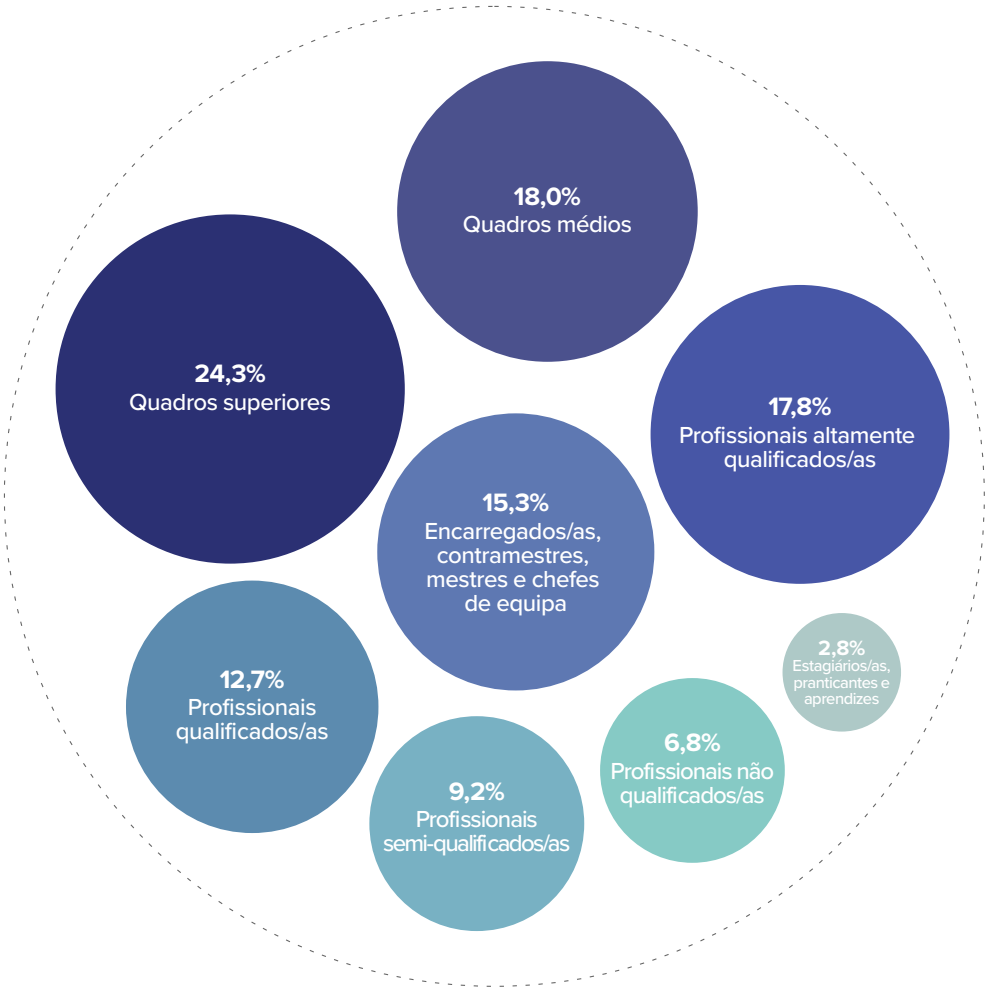


Figura 6
Diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres, por nível de qualificação, em 2024 (%)

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).

Repare-se que é **nas entidades empregadoras de maior dimensão que o diferencial remuneratório é mais desfavorável às mulheres (Figura 7).** Esta assimetria é particularmente elevada nas entidades que integram entre 50 a 249 trabalhadores/as (21,6%), sendo também muito expressiva nas de grande dimensão (mais de 250 trabalhadores/as) (18,5%).

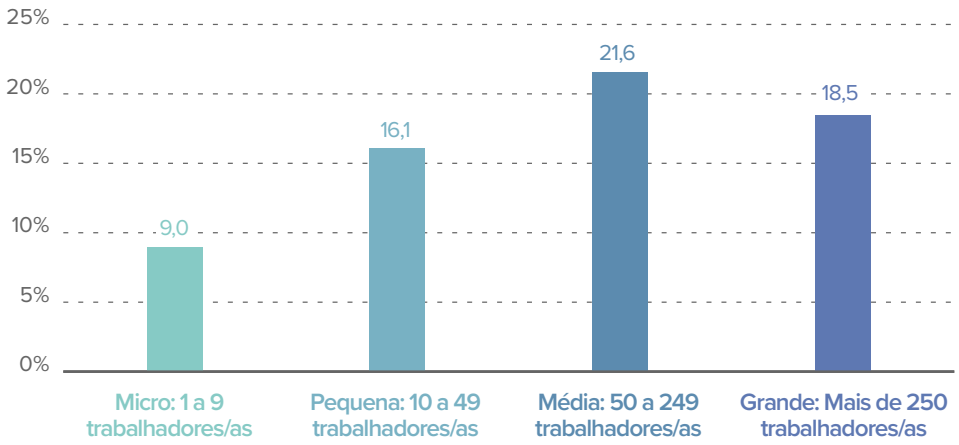


Figura 7
Diferencial remuneratório (ajustado) entre homens e mulheres, por dimensão das entidades empregadoras, em 2024 (%)

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).

Ao diferencial de 17,2%, apresentado na Figura 2, é possível associar uma análise complementar por nacionalidade (portuguesa ou estrangeira/outra nacionalidade). **Observa-se que o DRHM é particularmente acentuado entre os/as trabalhadores/as de nacionalidade portuguesa, sendo consideravelmente menor entre os/as trabalhadores/as de nacionalidade estrangeira (10,8%)** (Figura 8). Esta diferença poderá refletir as especificidades da estrutura socioprofissional da população trabalhadora estrangeira. Uma possível explicação reside na sua maior concentração relativa em profissões e atividades cujas remunerações se situam nos níveis mais baixos da distribuição salarial. Esta hipótese exigiria, contudo, uma análise mais detalhada da distribuição profissional e remuneratória por nacionalidade, a desenvolver futuramente no âmbito do Observatório.

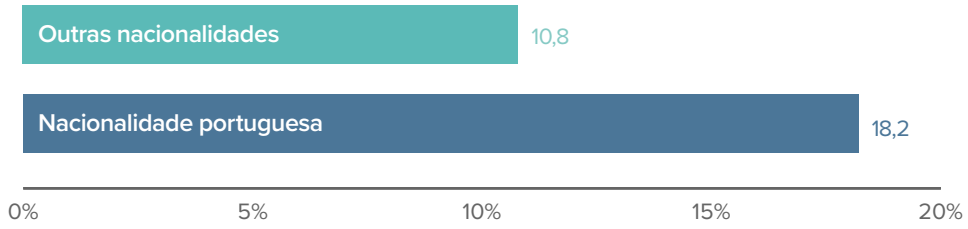


Figura 8
Diferencial remuneratório entre homens e mulheres (ajustado) em função da nacionalidade, em 2024 (%)

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).

Uma análise complementar afigura-se relevante. Como se observa na Figura 9, o diferencial remuneratório ajustado entre as mulheres de nacionalidade portuguesa e as de outras nacionalidades, favorável às primeiras, é de apenas 1,1%. No caso dos homens, a diferença é mais expressiva, atingindo 4,6%, também em favor dos trabalhadores de nacionalidade portuguesa.

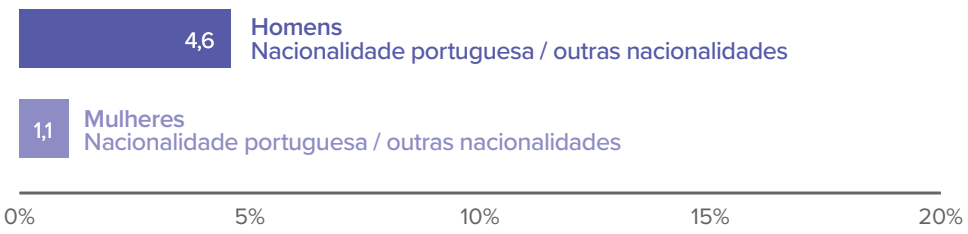


Figura 9
Diferencial remuneratório (ajustado) entre mulheres de nacionalidade portuguesa e mulheres de outras nacionalidades e entre homens de nacionalidade portuguesa e homens de outras nacionalidades, em 2024 (%)

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).

Decomposição do DRHM

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 26,2% do diferencial remuneratório (**Figura 10**). A elevada expressão da componente não explicada (73,8%) sugere a possibilidade de desigualdades estruturais em função do género.

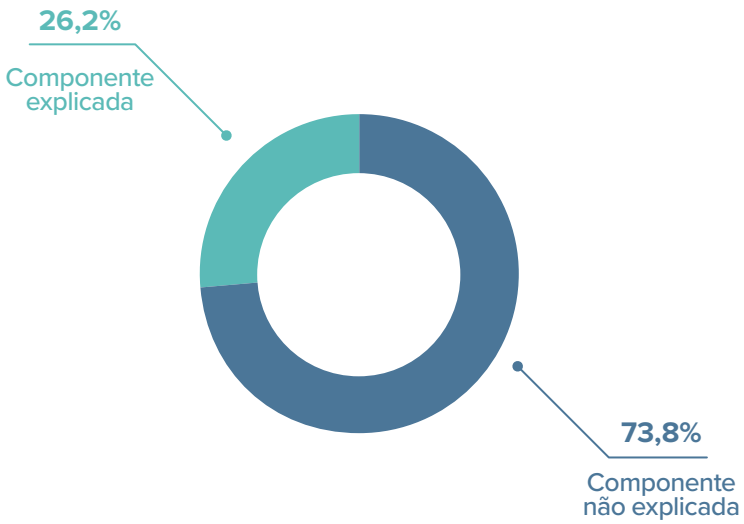


Figura 10
Decomposição do DRHM (Método Blinder-Oaxaca), 2024

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).

As variáveis que «mais contribuem para a componente explicada do DRHM são o ramo de atividade económica (30,32%) e a profissão (28,14%) (**Quadro 2**). Estes resultados sugerem que, se mulheres e homens se distribuíssem de forma mais equitativa pelos diferentes ramos de atividade económica e profissões, o diferencial remuneratório poderia diminuir em cerca de 58,5%.

Em contrapartida, o nível de escolaridade apresenta uma contribuição negativa para o DRHM. Tal significa que, se as mulheres não apresentassem níveis de escolaridade superiores aos dos homens, o diferencial remuneratório seria aproximadamente 23,7% mais elevado.

— Quadro 2

Fatores que explicam o DRHM (Decomposição Blinder-Oaxaca), 2024

Idade	-1,86%
Antiguidade	-1,93%
Regime de duração de trabalho	1,67%
Habilitações escolares	-23,68%
Tipo de contrato	-1,30%
Profissão	28,14%
Ramo de atividade económica	30,32%
Dimensão da empresa	-7,11%
Região geográfica	-1,46
Nível de qualificação	3,43%

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).

Na **Figura 11** pode observar-se a evolução da componente não explicada do diferencial remuneratório entre homens e mulheres nos últimos anos (2018-2024). Uma análise mais detalhada da componente não explicada do DRHM[10] permite identificar um aumento entre 2018 e 2020 e, depois, entre 2023 e 2024. Como temos vindo a assinalar em documentos anteriores, a elevada expressão desta componente **reforça a importância de políticas remuneratórias transparentes, orientadas para a prevenção e o combate à discriminação direta e indireta em razão do sexo.**

[10] Os valores podem diferir ligeiramente dos apuramentos efetuados anteriormente – Projeto *Gender Pay Gap - Elimination* – porque são agora consideradas profissões classificadas 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 nível pós-secundário e de técnico superior, dada a baixa representatividade.

Os resultados evidenciam, assim, a relevância da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, e da transposição da Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, destinada a reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual, através da transparência remuneratória.

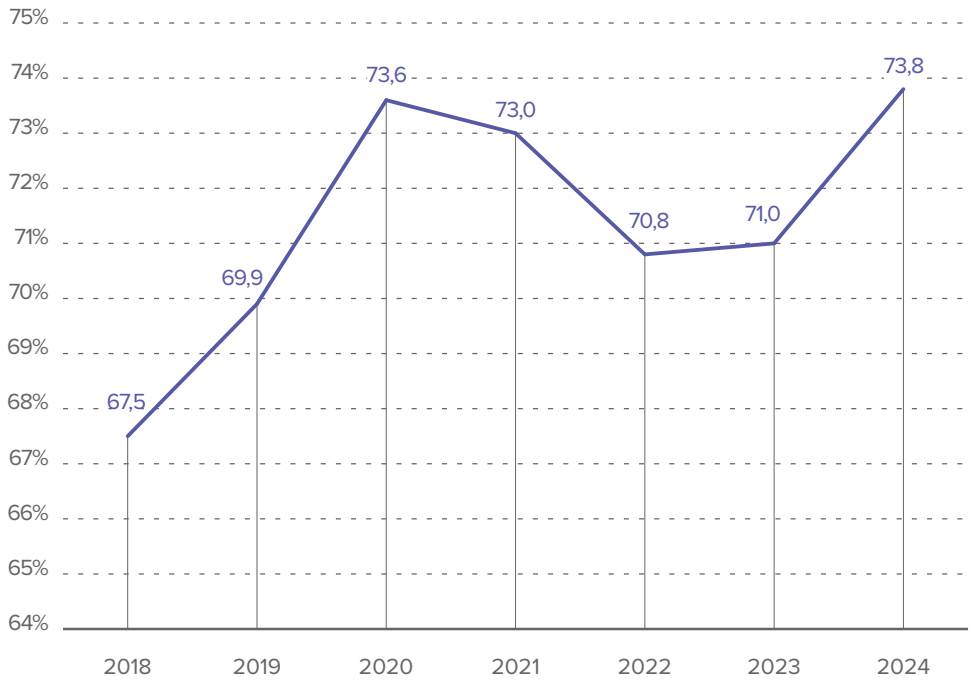


Figura 11
Evolução da componente não explicada do diferencial remuneratório entre homens e mulheres (2018-2024)

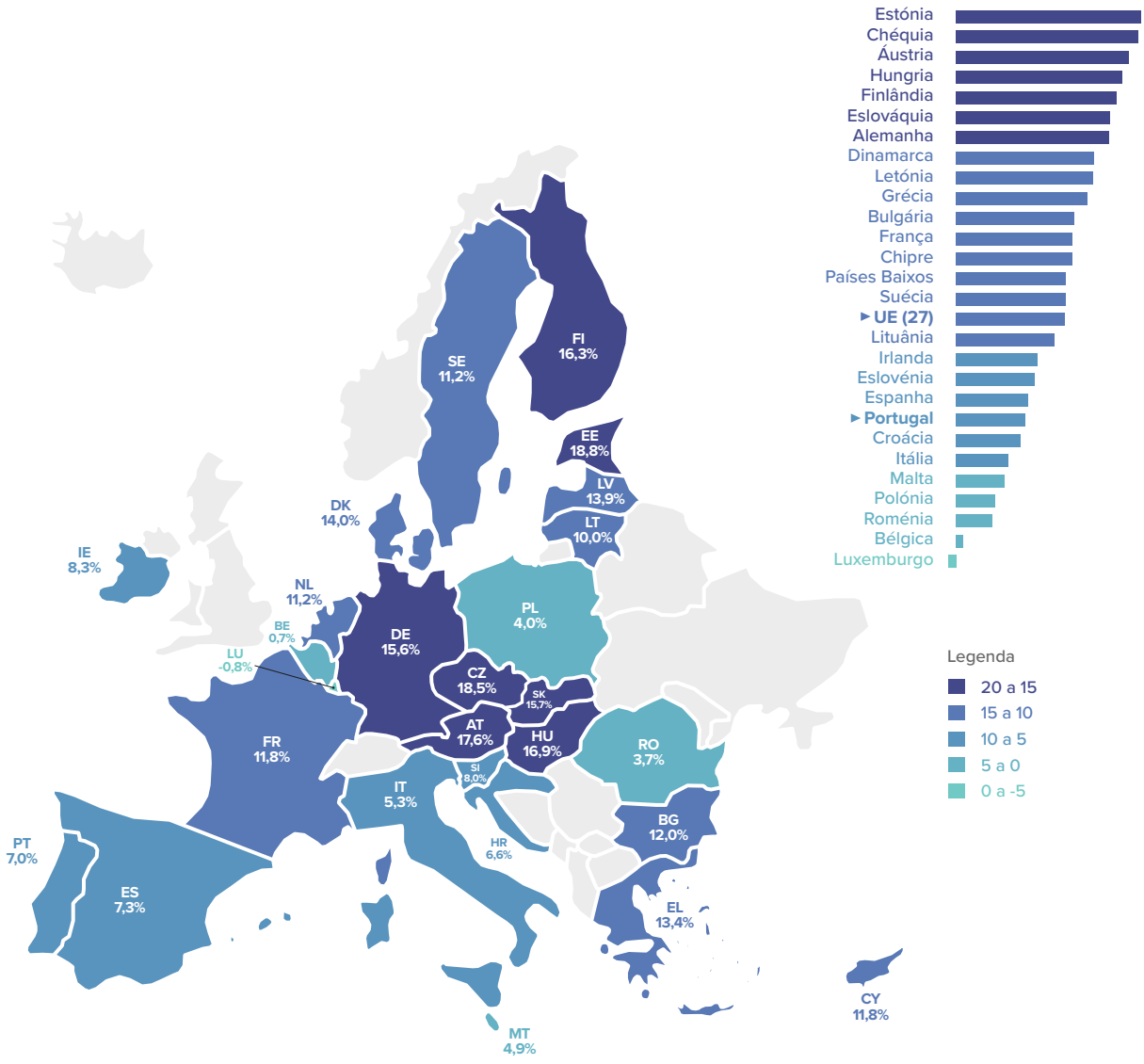
Fonte/Legenda: Elaborado a partir dos microdados - Quadros de Pessoal - GEP/MTSSS. Informação referente às remunerações ganho/hora do total de trabalhadores/as (tempo completo e tempo parcial).

Diferencial remuneratório entre homens e mulheres no contexto da UE

Apresenta-se, na **Figura 12**, o DRHM no contexto da União Europeia (UE). A comparação entre os Estados-Membros evidencia uma acentuada heterogeneidade no diferencial remuneratório não ajustado. Em 2024, o valor médio da UE situava-se em 11,1%, sendo particularmente elevado na Estónia e na Chéquia. Portugal registava um diferencial de 7,0%, inferior à média europeia, posicionando-se entre os países com menores disparidades remuneratórias. No extremo oposto, a Bélgica e o Luxemburgo apresentavam os valores mais baixos, sendo o diferencial negativo neste último país.

Figura 12
Gender Pay Gap na UE(27), em 2024

Fonte: SES/Eurostat (2024). Data de acesso: 24/10/2026



Observa-se, assim, que o valor relativo a Portugal difere consideravelmente dos valores apresentados anteriormente. Tal como explicitado na nota metodológica, este indicador, disponibilizado pelo Eurostat com base no Inquérito à Estrutura dos Ganhos (*Structure of Earnings Survey* — SES), abrange os/as trabalhadores/as por conta de outrem ao serviço de empresas com dez ou mais trabalhadores/as. Esta limitação de cobertura constitui uma das principais razões para a opção pelos Quadros de Pessoal na análise mais aprofundada do DRHM. **Os valores apresentados devem, por isso, ser interpretados à luz das diferenças de cobertura e de metodologia entre as duas fontes estatísticas, não sendo diretamente comparáveis.**

Anexos

ANEXO A

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

ANEXO B

Informação complementar sobre a remuneração de homens e mulheres em Portugal

	Média (H)	Média (M)	DRHM simples (não ajustado)	DRHM ajustado
Remuneração base mensal	1 338,42 €	1 141,99 €	14,68%	14,74%
Remuneração ganho mensal	1 640,18 €	1 358,03 €	17,20%	18,28%

	Média (H)	Média (M)	DRHM simples (não ajustado)	DRHM ajustado
Remuneração base mensal	8,02 €	7,08 €	11,66%	14,17%
Remuneração ganho mensal	9,70 €	8,36 €	13,82%	17,18%
Prestações regulares hora (excluindo zeros)	**1,86 €**	**1,45 €**	**22,15%**	**24,26%**
Trabalho suplementar hora (excluindo zeros)	**12,47 €**	**11,43 €**	**8,34%**	**13,52%**

	Mediana (H)	Mediana (M)	DRHM simples (não ajustado)
Remuneração base mensal	956,66 €	884,58 €	7,53%
Remuneração ganho mensal	1 222,42 €	1 084,97 €	11,24%

	Mediana (H)	Mediana (M)	DRHM simples (não ajustado)
Remuneração base hora	5,65 €	5,27 €	6,60%
Remuneração ganho hora	7,07 €	6,47 €	8,51%
Prestações regulares hora (excluindo zeros)	**1,06 €**	**0,96 €**	**9,73%**
Trabalho suplementar hora (excluindo zeros)	**10,26 €**	**9,76 €**	**4,87%**

Quartis da remuneração ganho (hora)				
Min 0,22 €	Q1 5,66 €	Q2 6,76 €	Q3 9,63 €	Max 4 542,00 €

Proporção de mulheres e homens no Quartil da remuneração ganho (hora)		
Min-Q1	44,80%	55,20%
Q1-Q2	52,67%	47,33%
Q2-Q3	57,51%	42,49%
Q3-Max	60,06%	39,94%

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



OBSERVATÓRIO
Género, Trabalho e Poder