

# COLABOR

LABORATÓRIO COLABORATIVO PARA O TRABALHO,  
EMPREGO E PROTEÇÃO SOCIAL



N.º 6/MAR' 2026

NÚMEROS EM ANÁLISE COLABOR

FREDERICO CANTANTE, TÂNIA ALMEIDA, SARA NUNES, FRANCISCA SILVA E PEDRO ESTÊVÃO

## Desigualdades de género no mercado de trabalho em Portugal: um breve retrato estatístico

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

DESIGUALDADES DE GÉNERO NO MERCADO DE TRABALHO EM PORTUGAL:  
UM BREVE RETRATO ESTATÍSTICO

CITE ESTE DOCUMENTO COMO:

Cantante, F., Almeida, T., Nunes, S., Silva, F., & Estêvão, P. (2026). *Desigualdades de género no mercado de trabalho em Portugal: um breve retrato estatístico*. Números em Análise, N.º 6, CoLABOR. <https://doi.org/10.5281/zenodo.18850573>

DOI: 10.5281/ZENODO.18850573

AUTORES

Frederico Cantante, Tânia Almeida, Sara Nunes, Francisca Silva e Pedro Estêvão

COLABOR

Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social  
Rua das Taipas, n.º 1 - 1250-264 Lisboa  
[www.colabor.pt](http://www.colabor.pt) . [geral@colabor.pt](mailto:geral@colabor.pt) . +351 218065369 . +351 91 9811 971

LAYOUT GRÁFICO, DESIGN E PAGINAÇÃO

André Luz . [www.andreluzdesign.com](http://www.andreluzdesign.com)

DATA DE PUBLICAÇÃO março 26'

# Desigualdades de género no mercado de trabalho em Portugal: um breve retrato estatístico

# Índice

<b>Resumo/Abstract</b>	<b>1</b>
<b>1. Introdução</b>	<b>2</b>
<b>2. Políticas igualitárias para o trabalho e emprego</b>	<b>4</b>
<b>3. As qualificações e a participação das mulheres no mercado de trabalho</b>	<b>7</b>
<b>4. A precariedade, o (des)ajustamento de qualificações escolares e as desigualdades de acesso</b>	<b>9</b>
<b>5. Desigualdades remuneratórias</b>	<b>15</b>
<b>6. Notas finais</b>	<b>18</b>

# Resumo

A presente publicação analisa as desigualdades de género no mercado de trabalho em Portugal, no contexto da comemoração do Dia Internacional da Mulher, instituído pela Organização das Nações Unidas em 1975. Partindo de um enquadramento das principais políticas nacionais e europeias de promoção da igualdade, o texto examina tendências estruturais da participação feminina no emprego. Nas últimas décadas, Portugal registou um aumento expressivo das qualificações das mulheres e uma elevada taxa de participação feminina no mercado de trabalho, próxima da paridade em termos de volume de emprego. Contudo, persistem desigualdades significativas na qualidade do emprego. As mulheres apresentam níveis mais elevados de subemprego e de sobrequalificação, continuam sub-representadas nos cargos de topo e enfrentam diferenciais remuneratórios relevantes. Apesar dos progressos alcançados, as desigualdades de género mantêm uma natureza estrutural e sistémica, refletindo assimetrias sociais mais amplas. O reforço e aprofundamento das políticas públicas revela-se, assim, essencial para consolidar uma igualdade substantiva no trabalho e no emprego.

**Palavras-chave:** Desigualdades de género; Mercado de trabalho; Participação das mulheres no mercado de trabalho; Políticas públicas de igualdade de género; Sobrequalificação escolar; Cargos de Direção; *Gender pay gap*; Portugal.

# Abstract

This publication analyses gender inequalities in the labour market in Portugal, in the context of the celebration of International Women's Day, established by the United Nations in 1975. Drawing on an overview of the main national and European equality policies, the text examines structural trends in women's participation in employment. Over recent decades, Portugal has witnessed a significant rise in women's educational attainment and a high rate of female labour market participation, approaching parity in overall employment levels. Nevertheless, substantial inequalities persist in terms of job quality. Women experience higher levels of underemployment and overqualification, remain underrepresented in senior and decision-making positions, and continue to face notable gender pay gaps. Despite the progress achieved, gender inequalities retain a structural and systemic character, reflecting broader social asymmetries. Strengthening and deepening public policies is therefore essential to consolidate substantive equality in work and employment.

**Keywords:** Gender inequalities; Labour market; Female participation in the labour market; Public policies for gender equality; Overqualification; Management positions; *Gender pay gap*; Portugal.

# 1. Introdução

A comemoração do Dia Internacional da Mulher foi institucionalizada pelas Nações Unidas, em 1975, mas a sua origem remonta às lutas das mulheres pelo direito de voto e pela melhoria das suas condições de trabalho no início do século XX. Em consonância, e embora tenha um alcance mais amplo, a comemoração do Dia Internacional da Mulher não pode deixar de ter no seu centro a problematização das questões da igualdade entre mulheres e homens na esfera laboral. Este texto pretende responder a este imperativo, sintetizando um conjunto de tendências ao nível das (des)igualdades de oportunidade e de recursos no mercado de trabalho em Portugal e inserindo-as no quadro mais alargado dos países europeus.<sup>1</sup>

A análise que aqui será desenvolvida terá como enfoque a participação feminina no mercado de trabalho e as desigualdades entre mulheres e homens no âmbito do trabalho remunerado. As desigualdades entre mulheres e homens tem, no entanto, um alcance mais vasto. Desde logo, ao nível do trabalho não remunerado na esfera doméstica. Um estudo do Observatório Género Trabalho e Poder<sup>2</sup> conclui que 20,3% do tempo das mulheres num dia útil de semana é despendido em trabalho doméstico não remunerado, um valor cerca de 7 pontos percentuais (p.p.) acima do verificado para os homens. De acordo com o mesmo estudo, 42,1% do tempo das mulheres ao fim de semana é passado a executar trabalho doméstico não remunerado, que compara com 26,4% no caso dos homens. Um estudo anterior, coordenado por Laura Sagnier e Alex Morell<sup>3</sup>, conclui que a mulher executa 74% das tarefas domésticas, enquanto os homens têm a seu cargo apenas 23% – sendo os restantes 3% são garantidos por trabalho externo remunerado.

As desigualdades de género que emergem do trabalho enquanto atividade humana orientada para a produção de um bem ou serviço – ou seja, enquanto atividade de não-lazer – está longe de esgotar o

---

<sup>1</sup> Este texto tem como base o trabalho de investigação desenvolvido no âmbito do projeto ManaGENDER – Desigualdades de género nas profissões de direção, financiado pela FCT e com o código 2023.15326.PEX.

<sup>2</sup> Guedes, M. J. (2026). Entre trabalho e lazer: A persistência das desigualdades de género na gestão do tempo. Observatório Género, Trabalho e Poder. [https://www.iseg.ulisboa.pt/genero-trabalho-poder/wp-content/uploads/sites/26/2026/01/DataSheet\\_TrabalhoLazer\\_Jan2026.pdf](https://www.iseg.ulisboa.pt/genero-trabalho-poder/wp-content/uploads/sites/26/2026/01/DataSheet_TrabalhoLazer_Jan2026.pdf)

<sup>3</sup> Sagnier, L., Morell, A. (Coords.), Mesa, M., Yanguas, G., Morcillo, R., Baumberger, B., & Torres, S. (2019). *As mulheres em Portugal, hoje*. FFMS. <https://ffms.pt/sites/default/files/2022-06/resumo-do-estudo-as-mulheres-em-portugal-hoje.pdf>

# 3

## INTRODUÇÃO

naípe de assimetrias existentes entre mulheres e homens. A violência contra mulheres – que tem a sua manifestação mais pungente no femicídio – é disso um exemplo extremo.

As desigualdades entre mulheres e homens tem, portanto, uma natureza sistémica. O mercado de trabalho é um campo onde estas desigualdades se reproduzem em vários aspetos e assumem novas configurações, mas é também uma esfera pela qual e na qual estas assimetrias podem ser mitigadas.

Antes da análise das tendências, apresenta-se uma síntese de políticas orientadas para a promoção da igualdade de género no mercado de trabalho.

## 2. Políticas igualitárias para o trabalho e emprego

A promoção da igualdade de género constitui um dos objetivos centrais da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Organização das Nações Unidas, encontrando-se expressamente consagrada no ODS 5 – “Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas” – e no ODS 8 – “Trabalho digno e crescimento económico”. Estes objetivos visam, entre outros aspetos, assegurar a plena e efetiva participação das mulheres e a igualdade de oportunidades de liderança a todos os níveis de decisão na vida política, económica e pública, bem como combater a discriminação no acesso ao emprego e nas condições de trabalho.

Em consonância com este quadro internacional, a União Europeia tem vindo a desenvolver um conjunto consistente de diretivas e estratégias destinadas a reforçar a igualdade entre mulheres e homens nos Estados-Membros.

Um marco relevante neste domínio foi a Diretiva 2006/54/CE, de 5 de julho, relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional. A sua transposição teve um impacto significativo na legislação portuguesa, influenciando diretamente a redação e evolução do Código do Trabalho, em particular os artigos 23.º a 32.º. Destacam-se o direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho (artigo 24.º), a proibição de práticas discriminatórias por parte do empregador (artigo 25.º), a proibição de assédio (artigo 29.º) e o princípio da igualdade de condições de trabalho, incluindo a retribuição por trabalho igual ou de igual valor (artigos 30.º e 31.º).

No domínio da conciliação entre a vida profissional e familiar, a Diretiva 2010/18/EU de 8 de março foi determinante para a consolidação de um regime de proteção da parentalidade no ordenamento jurídico português. A sua transposição contribuiu para a criação de uma subsecção específica no Código do Trabalho (artigos 33.º a 65.º), onde se regulam matérias como a licença parental inicial e complementar, o direito a faltas para assistência a filho e a proteção contra discriminação ou despedimento associado ao exercício destes direitos. Posteriormente, a Diretiva (UE) 2019/1158, de 20 de junho, reforçou este quadro,

promovendo maior flexibilidade laboral, direitos de assistência a cuidadores e um incentivo mais claro à partilha das responsabilidades familiares entre mãe e pai.

A nível institucional, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, criada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 27 de março desempenha um papel central na promoção da igualdade, emitindo pareceres obrigatórios em situações sensíveis, como o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.

Podemos, assim, constatar que o direito da União Europeia tem contribuído de forma decisiva para o reforço do princípio da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, concretizando no plano laboral o princípio da igualdade consagrado no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa.

Existe também um quadro normativo consolidado destinado a assegurar a representação equilibrada entre mulheres e homens na administração pública, no setor empresarial do Estado e nos cargos políticos, complementando as políticas gerais de promoção da igualdade de género e garantindo mecanismos de transparência, responsabilização e cumprimento efetivo das quotas legais.

A Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, constitui a Lei-Quadro da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens em Portugal. Este diploma estabelece os princípios orientadores das políticas públicas de promoção da igualdade de género e da eliminação de qualquer forma de discriminação em razão do sexo, impondo ao Estado a obrigação de integrar a perspetiva da igualdade nas suas políticas e práticas administrativas.

A Lei n.º 26/2019, de 28 de março, regula o regime de representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública. Esta legislação fixa como referência uma proporção mínima de 40% de pessoas de cada sexo nos cargos de direção, promovendo a igualdade de género nos centros de decisão pública e reforçando a transparência e a responsabilização institucional.

No domínio político, a Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, alterada pela Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março, conhecida como Lei da Paridade, estabelece a obrigatoriedade de uma representação mínima de 40% de pessoas de cada sexo nas listas de candidatos à Assembleia da República, ao Parlamento Europeu e aos órgãos eleitos das autarquias locais, incluindo as juntas de freguesia.

## 6

### POLÍTICAS IGUALITÁRIAS PARA O TRABALHO E EMPREGO

Por fim, a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, instituiu o regime da representação equilibrada nos órgãos de administração e fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, estabelecendo uma proporção mínima de 33,3% de pessoas de cada sexo. Este diploma visa consolidar a presença equilibrada de mulheres e homens em posições de decisão económica, complementando o quadro de políticas de igualdade implementado no setor público e político.

Mais recentemente, a Diretiva (UE) 2022/2381, de 23 de novembro veio estabelecer metas concretas para o equilíbrio de género nos órgãos de administração, determinando que estas devem assegurar, até 2026, pelo menos 40% de pessoas do sexo sub-representado nos cargos de administradores não executivos ou 33% no conjunto dos cargos de administração. A diretiva prevê ainda mecanismos de transparência, obrigações de reporte e sanções em caso de incumprimento. A sua transposição para o direito português implicará, muito provavelmente, a revisão da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto que regula a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e fiscalização das empresas públicas e das empresas cotadas em bolsa.

Por sua vez, a Diretiva (UE) 2023/970, de 10 de maio reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de igual valor entre homens e mulheres, previsto no artigo 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia. Esta diretiva introduz medidas concretas de transparência salarial, impondo às empresas obrigações como: transparência nos processos de recrutamento, disponibilização de informação salarial desagregada por género, elaboração de relatórios periódicos sobre disparidades remuneratórias e adoção de mecanismos de queixa e compensação eficazes. Os Estados-Membros dispõem até 7 de junho de 2026 para proceder à sua transposição.

Neste domínio, Portugal já aprovou a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto que estabelece medidas de promoção da igualdade remuneratória por trabalho igual ou de igual valor. Contudo, a transposição da Diretiva (UE) 2023/970, de 10 de maio implicará, previsivelmente, ajustamentos e reforços deste regime, de modo a assegurar plena conformidade com as novas exigências europeias.

Em síntese, o quadro normativo europeu tem desempenhado um papel estruturante na consolidação da igualdade entre mulheres e homens no trabalho em Portugal, funcionando como motor de atualização legislativa e de aprofundamento das garantias jurídicas nesta matéria.

# 3. As qualificações e a participação das mulheres no mercado de trabalho

Em 1970, ¼ da população portuguesa era analfabeta. Este indicador de atraso não tinha paralelo na generalidade dos países europeus e penalizava particularmente as mulheres: 31% eram analfabetas, um valor bastante acima do registado entre a população masculina (19%). Se o analfabetismo endémico existente antes do 25 de Abril de 1974 era um indicador de atraso, a intensificação desta destituição de níveis mínimos de literacia entre as mulheres traduzia um conservadorismo profundo em relação ao papel da mulher na sociedade<sup>4</sup>.

Em termos estruturais, uma das marcas mais evidentes da democracia e dos avanços institucionais que ela desencadeou foi o aumento da qualificação da população e, de forma mais pronunciada, das mulheres. No início dos anos de 1990, 25,4% das mulheres ativas tinham concluído pelo menos o ensino secundário, acima do apurado entre a população masculina (20%). Este gap qualificacional aumentou e situava-se, em 2024, em cerca de 10 p.p. No ano de 2025, 32,6% das mulheres ativas tinham concluído no máximo o ensino secundário/pós-secundário e 41,2% tinham formação superior. Ainda assim, a qualificação das mulheres em Portugal continua bastante aquém da qualificação feminina nos países europeus: veja-se que, em termos médios, nos países da UE27, 85,8% das mulheres tinham concluído pelo menos o ensino secundário e 42,8% terminaram o ensino superior. Este diferencial não é, no entanto, uma particularidade feminina, aplicando-se também – e até de forma mais aguda – à população masculina.

O aumento das qualificações das mulheres foi acompanhado pelo aumento do seu peso relativo no emprego: em 2025, representavam cerca de metade da população empregada em Portugal (49%). Este é

---

<sup>4</sup> Carapinha, A. B. (2025). *Feminismo e o papel da mulher na sociedade do Estado Novo*. Revista Minerva. <https://revistaminerva.pt/feminismo-e-o-papel-da-mulher-na-sociedade-do-estado-novo/>; Melo, H. P. (2017). *Os direitos das mulheres no Estado Novo – A Segunda Grande Guerra*. Almedina; Pimentel, I. F. (2011). *A cada um o seu lugar: A política feminina do Estado Novo*, Temas e Debates.

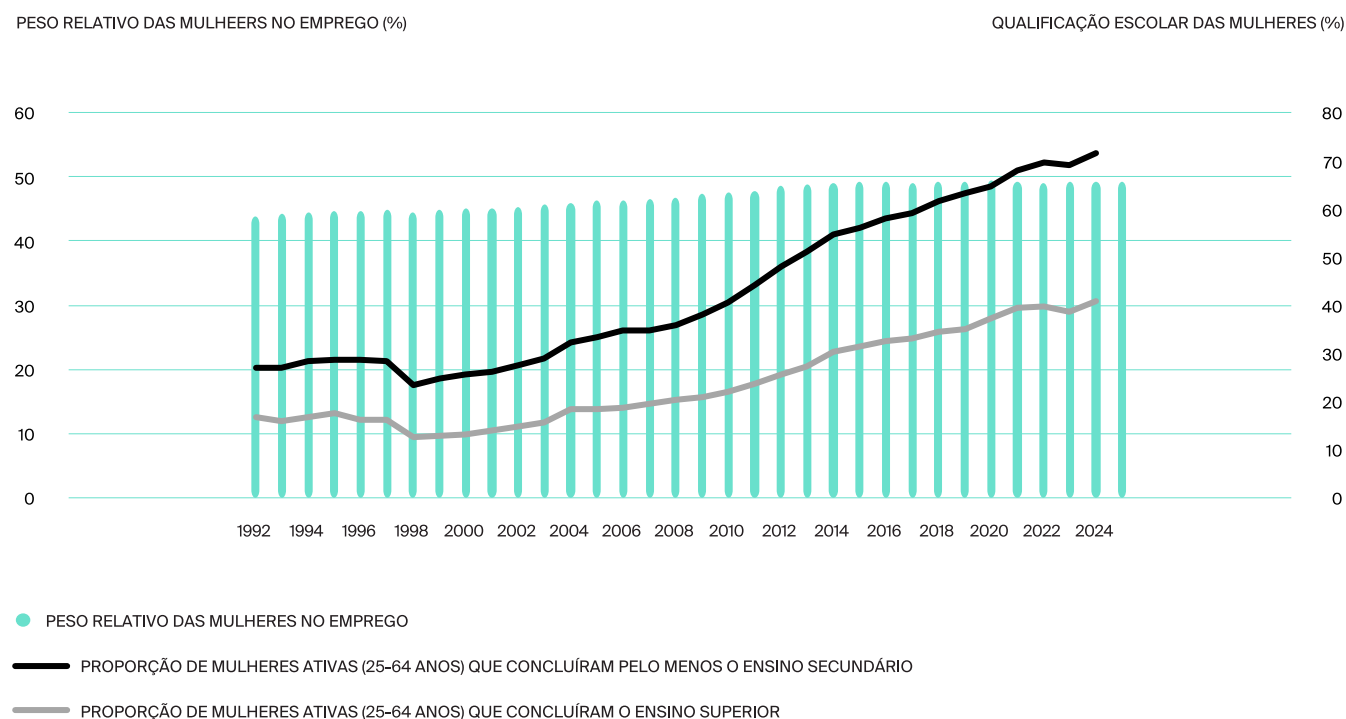
# 8

## AS QUALIFICAÇÕES E A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

um valor elevado no contexto europeu e reflete um aumento paulatino verificado entre o início dos anos de 1990 (43,9% em 1992) e 2015 - ano a partir do qual o peso relativo das mulheres na população empregada se fixou sempre acima dos 49%, embora nunca suplantando os 50%.

Apesar desta quase paridade em termos de volume de emprego, a taxa de emprego feminina no universo da população com idade entre os 20-64 anos é inferior à dos homens: 75,7% para 81,4%. Tal deve-se, por um lado, a uma taxa de desemprego mais elevada entre as mulheres do que entre a população masculina (6,5% para 5,5%), por outro, ao facto de as mulheres registarem níveis de inatividade mais elevados - o que decorre, entre outros fatores, dos períodos mais longos fora do mercado de trabalho devido a questões de parentalidade e à maior assunção de responsabilidades familiares associadas aos cuidados. Em Portugal, no universo da população com idade entre os 25-64 anos, a taxa de inatividade feminina é 16,5%, 5,8 p.p. acima do valor apurado para os homens. Este é o oitavo diferencial mais baixo observado nos países da UE27, refletindo a elevada participação feminina no mercado de trabalho já mencionada.

**Figura 1. Peso relativo das mulheres no emprego e qualificação escolar das mulheres ativas (25-64 anos), Portugal (1992-2025) (%)**



Fonte: DataLABOR, fonte primária: Inquérito ao Emprego/Labour Force Survey (INE/Eurostat). Peso relativo das mulheres no emprego; Qualificação escolar das mulheres.

## 4. A precariedade, o (des)ajustamento de qualificações escolares e as desigualdades de acesso

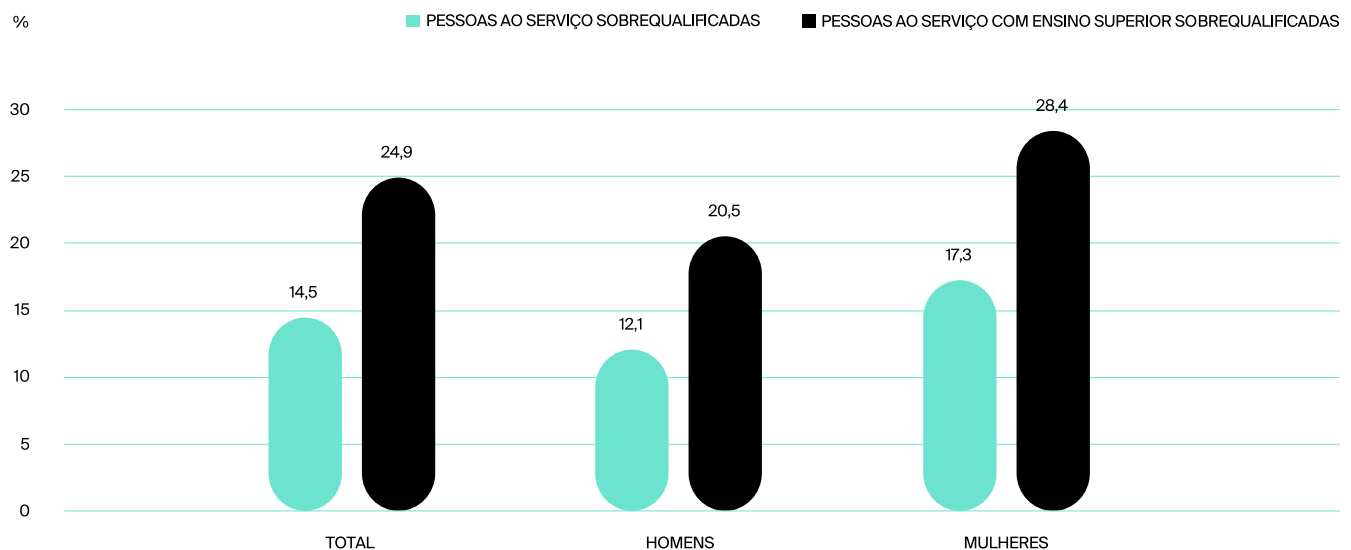
Portugal tem um perfil igualitário no que diz respeito à participação quantitativa das mulheres no mercado de trabalho. Esta evidência deve, no entanto, ser sopesada com elementos qualitativos de análise. Quando se atenta nestes elementos, persistem ainda desigualdades vincadas entre mulheres e homens no mercado de trabalho em Portugal.

O subemprego é uma modalidade de precariedade laboral que penaliza de forma clara as mulheres. Embora o trabalho a tempo parcial tenha uma expressão relativamente reduzida em Portugal face ao verificado nos países europeus, a proporção de pessoas cujo regime de duração do trabalho tem este perfil e que gostaria de trabalhar mais horas é elevada (subemprego). Ora 65% da população subempregada são mulheres. Embora o trabalho a tempo parcial possa facilitar a conciliação do trabalho e outras esferas da vida, este regime é em muitos casos uma solução involuntária com impactos negativos no rendimento disponível e futuro – por via de carreiras contributivas mais frágeis – dos indivíduos e famílias. Em 2025, cerca de 82 mil mulheres encontravam-se numa situação de subemprego.

Por sua vez, quando se analisa a incidência da precariedade contratual no setor privado, constata-se que a proporção de mulheres que têm contratos de trabalho não permanentes é inferior à dos homens (27,6% para 32,2%). Ou seja, a precariedade contratual é mais acentuada na população masculina do que na feminina.

Há uma outra dimensão relevante para se analisar a qualidade do emprego que se prende com o ajustamento e desajustamento das qualificações escolares<sup>5</sup>. A sobrequalificação, em particular, diz respeito às situações em que as qualificações formais detidas são superiores às que são expectavelmente exigidas para a profissão exercida. A figura seguinte demonstra que as mulheres registam níveis de sobrequalificação escolar superiores aos dos homens. Em 2023, 17,3% das mulheres empregadas no setor privado<sup>6</sup> estavam numa situação de sobrequalificação escolar, valor que compara com 12,1% entre os homens. No grupo mais restrito dos empregados com ensino superior, 28,4% das mulheres estavam numa situação de sobrequalificação, cerca de 8 p.p. acima do apurado para os homens. Apesar de mais qualificadas do que os homens, as mulheres têm inserções profissionais que desaproveitam ou subutilizam mais frequentemente a sua formação escolar e académica.

**Figura 2. Sobrequalificação escolar das pessoas ao serviço no setor privado, Portugal continental, por sexo (2023) (%)**



Fonte: DataLABOR, fonte primária: Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS). Sobrequalificação; Sobrequalificação das pessoas ao serviço com o ensino superior.

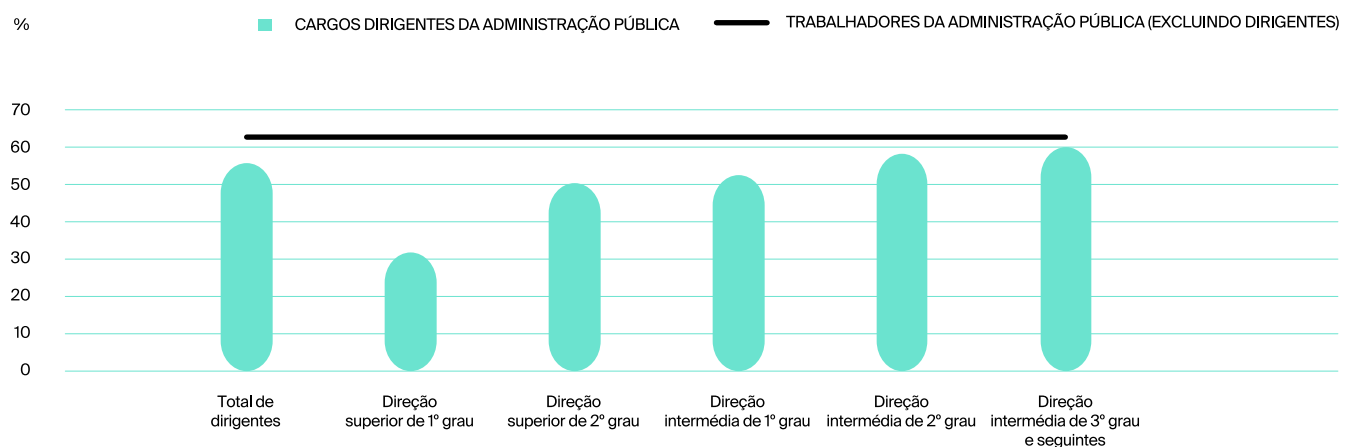
Há uma outra dimensão de desigualdade de género no mercado de trabalho a que importa aludir: as desigualdades de acesso ou de oportunidade. Apesar dos avanços verificados nos últimos anos, as mulheres continuam a estar sub-representadas nos cargos de direção das organizações.

<sup>5</sup> Sobre a medição dos ajustamentos e desajustamentos de qualificação escolar, consultar a [metainformação disponível na DataLABOR](#).

<sup>6</sup> Os dados dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS) dizem respeito, no essencial, aos trabalhadores do setor privado, embora tenham disponibilizado informação para os trabalhadores do setor público com contratos individuais de trabalho. Por facilidade expositiva, sempre que se utilizar dados desta fonte, será mencionado que a informação é referente ao setor privado.

Na administração pública, as mulheres têm um peso maioritário nos cargos dirigentes. Importa, no entanto, ter em consideração duas questões: 1) o peso relativo das mulheres nos cargos dirigentes da administração pública é inferior ao seu peso no conjunto dos trabalhadores deste setor (excluindo dirigentes); 2) ao nível dos cargos do topo da administração pública (os cargos de direção superior de 1.º grau), as mulheres representam apenas 31,9% dos dirigentes<sup>7</sup>.

**Figura 3. Peso relativo das mulheres nos cargos dirigentes da administração pública, por nível de cargo (dezembro de 2024) (%)**

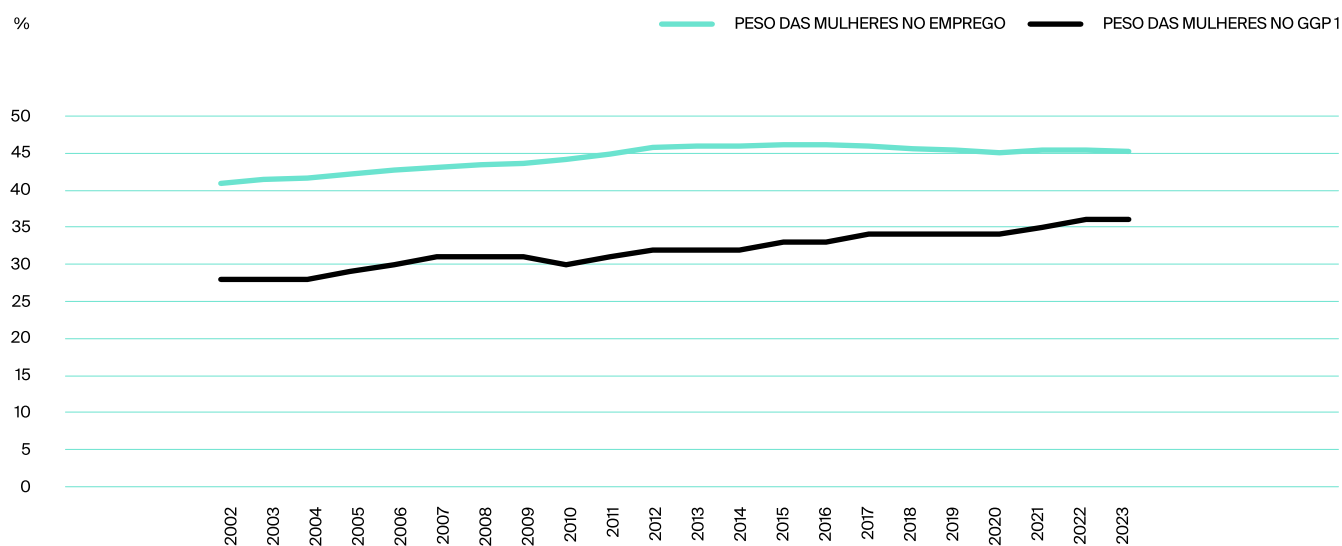


Fonte: DataLABOR, fonte primária: Direção-geral da administração e do emprego público (DGAEP). [Dirigentes da Administração Pública](#).

No setor privado, as desigualdades entre mulheres e homens no acesso aos cargos de direção têm vindo a recuar, mas são ainda evidentes. As mulheres representam cerca de 45% da população empregada por conta de outrem do setor privado que trabalha a tempo completo e tem uma remuneração base completa – um valor, portanto, inferior ao seu peso relativo para o conjunto da população empregada. Esta proporção é ainda bastante menor quando se atenta no grande grupo profissional que enquadra os cargos de gestão e direção (GGP 1): 36%. No início do milénio, o valor desta desigualdade de acesso era 8 p.p. mais elevado.

<sup>7</sup> Ver a este respeito Nunes, S. (2023). *Dinâmicas sociográficas do emprego na Administração Pública*. Números em Análise, N.º 4, CoLABOR. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10362350>

Figura 4. Peso relativo das mulheres no conjunto do emprego e no GGP1, setor privado, Portugal continental (2002-2023) (%)



Fonte: Cálculos próprios a partir dos microdados do Quadros de Pessoal (GEP/MTSS).

A figura seguinte promove uma análise semelhante à anteriormente efetuada, mas por profissão (desagregação a quatro dígitos). O fenómeno de segmentação vertical em desfavor das mulheres na generalidade das atividades económicas, acompanhado pelo predomínio feminino nos cargos de gestão e direção num quadro de segmentação horizontal, também está patente neste apuramento. Veja-se que cerca de 9 em cada 10 diretores dos serviços de apoio social, diretores dos serviços de cuidados a pessoas idosas, e diretores dos serviços de cuidados de crianças são mulheres. E é ainda significativo que cerca de  $\frac{3}{4}$  dos cargos de direção de recursos humanos sejam ocupados por mulheres. Pelo contrário, no vértice da hierarquia das empresas – a direção executiva –, apenas 28,4% são mulheres. No entanto, o peso relativo das mulheres no desempenho da direção financeira das empresas – cargo que também se situa no topo da hierarquia das empresas – é de 45,7%, ou seja, sensivelmente o mesmo valor que assume o emprego feminino no universo de trabalhadores.

Figura 5. Peso relativo das mulheres GGP1, setor privado, por profissão (desagregação a 4 dígitos), Portugal continental (2023) (%)

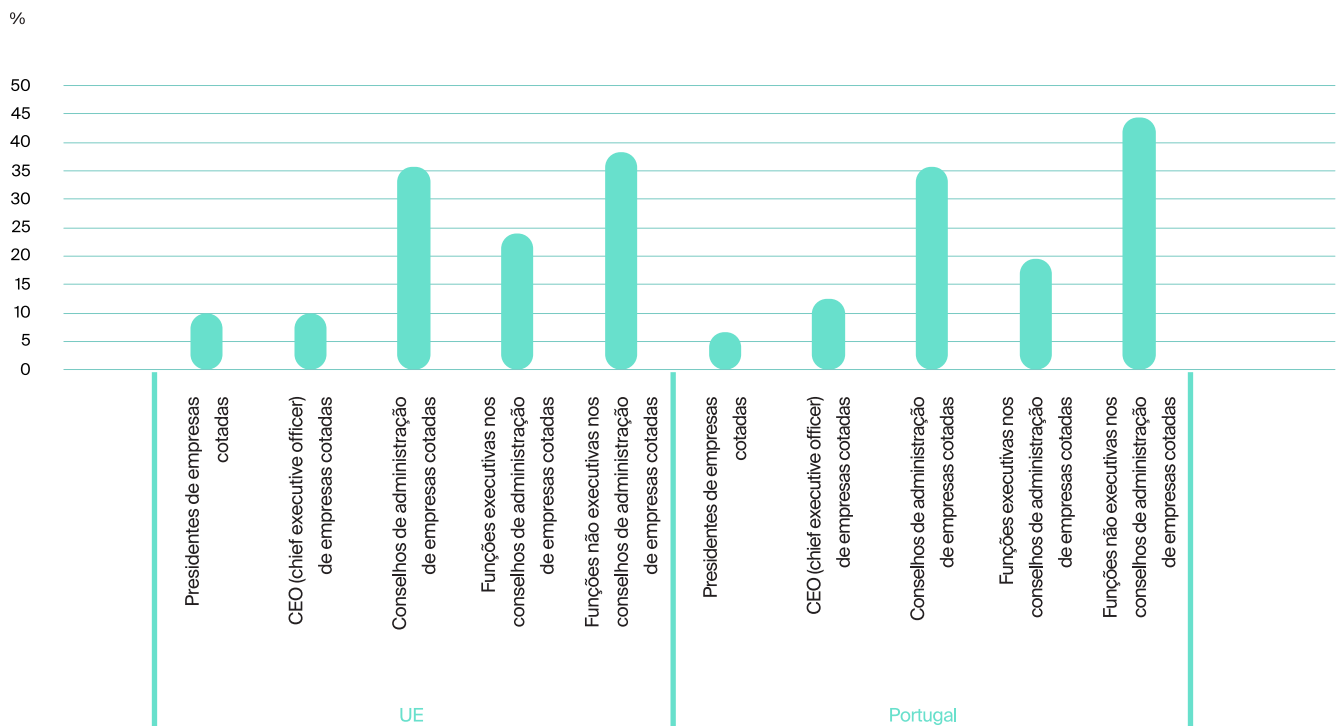


Fonte: Cálculos próprios a partir dos microdados do Quadros de Pessoal (GEP/MTSS).

Nos últimos dez anos, a presença feminina nos conselhos de administração das empresas cotadas (cargos executivos e não executivos) aumentou substancialmente e, na atualidade, os dados para Portugal estão próximos dos apurados para o conjunto de países da UE. Esta tendência está associada à introdução no ordenamento jurídico português de quotas para mulheres no conselho administrativo das empresas cotadas (33%). Veja-se, a título ilustrativo, que, no segundo semestre de 2015, apenas 13,5% dos lugares nos conselhos de administração (funções executivas e não executivas) das empresas cotadas eram ocupados por mulheres; no segundo semestre de 2025, este valor tinha aumentado para 35,8%.

Ainda assim, quando se atenta no acesso das mulheres aos cargos executivos, as desigualdades continuam a ser bastante evidentes. Veja-se que as mulheres representam apenas 13,3% dos CEO e 17,4% dos administradores executivos, o que condiciona a “igualdade substantiva” e o acesso efetivo das mulheres ao poder e à influência sobre os processos de decisão, tal como é sugerido em alguns estudos<sup>8</sup>.

**Figura 6. Participação feminina nos cargos de direção ou administração das empresas cotadas, Portugal e UE (2.º semestre de 2025) (%)**



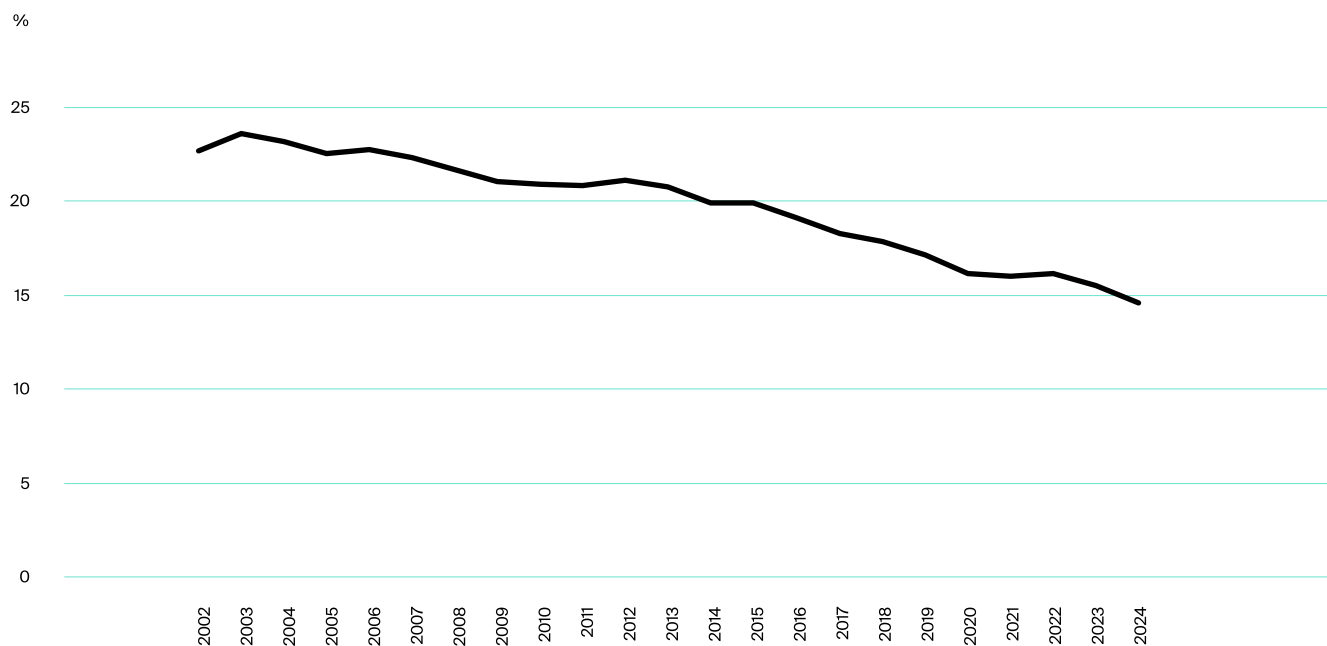
Fonte: DataLABOR, fonte primária: EIGE. [Mulheres em cargos de decisão](#).

<sup>8</sup> Casaca, S. F., Marques, S. R., Guedes, M. J., & Seierstad, C. (2022). Gender-balanced seats, equal power and greater gender equality? Zooming into the boardroom of companies bound by the Portuguese gender quota law. *Social Sciences*, 11: 449. <https://doi.org/10.3390/socsci11100449>

## 5. Desigualdades remuneratórias

O diferencial de ganho<sup>9</sup> entre mulheres e homens tem vindo a recuar desde o início do milénio. Em 2003, o ganho das mulheres era cerca de 24% inferior ao dos homens, em 2024 este valor era de 14,6%. Este valor é mais elevado quando se comparam mulheres e homens com perfis qualificacionais e profissionais semelhantes. Veja-se que as mulheres com ensino superior auferem um ganho médio 26,2% inferior aos dos homens com formação académica. Este diferencial é de 20,7%, 22,3% e 25,0% quando se analisam os Especialistas das atividades intelectuais e científicas (GGP 2), os Técnicos e profissões de nível intermédio (GGP 2) e os Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem (GGP 8).

Figura 7. Diferencial de ganho entre mulheres e homens no setor privado, Portugal continental (2002-2024) (€)

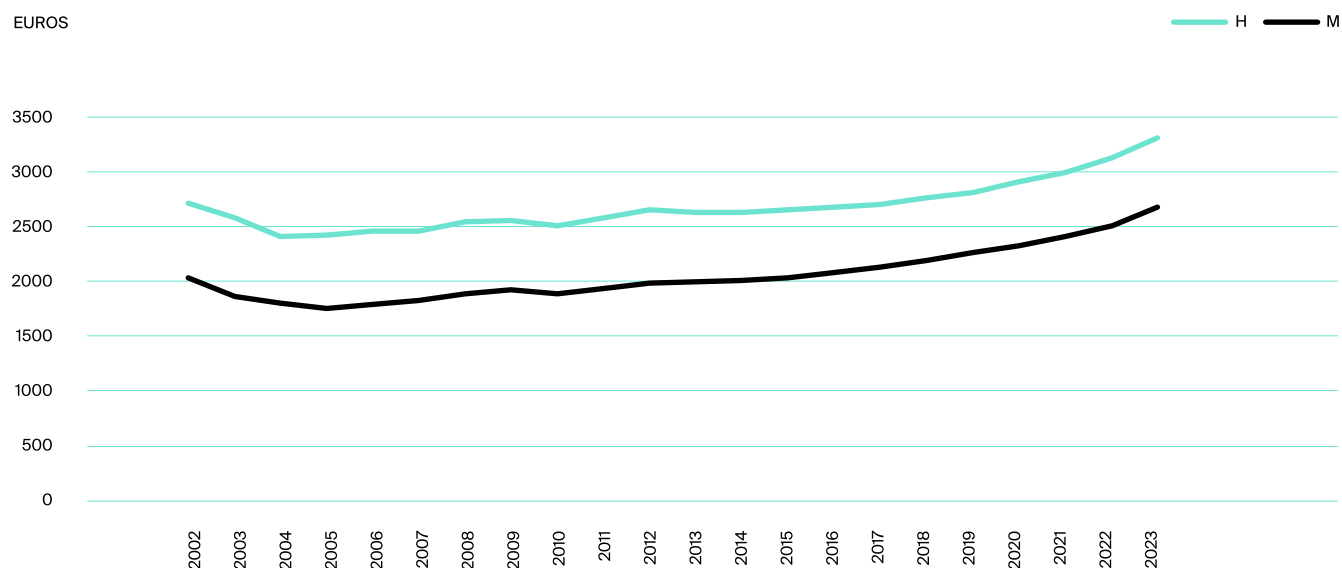


Fonte: DataLABOR, fonte primária: Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS). Ganho médio.

<sup>9</sup> O ganho inclui a remuneração base, os prémios e os subsídios regulares e a remuneração por trabalho suplementar.

Atentando especificamente nas profissões de direção e gestão, constata-se que, no período 2002-2023, o ganho médio dos homens do GGP 1 foi sempre significativamente superior ao das mulheres pertencentes a esse grupo profissional. Em 2023, o ganho médio dos homens era de 3 310 euros, o das mulheres situava-se em 2 680 euros.

Figura 8. Ganho nominal médio de mulheres e homens do GGP1 no setor privado, Portugal continental (2002-2023) (€)



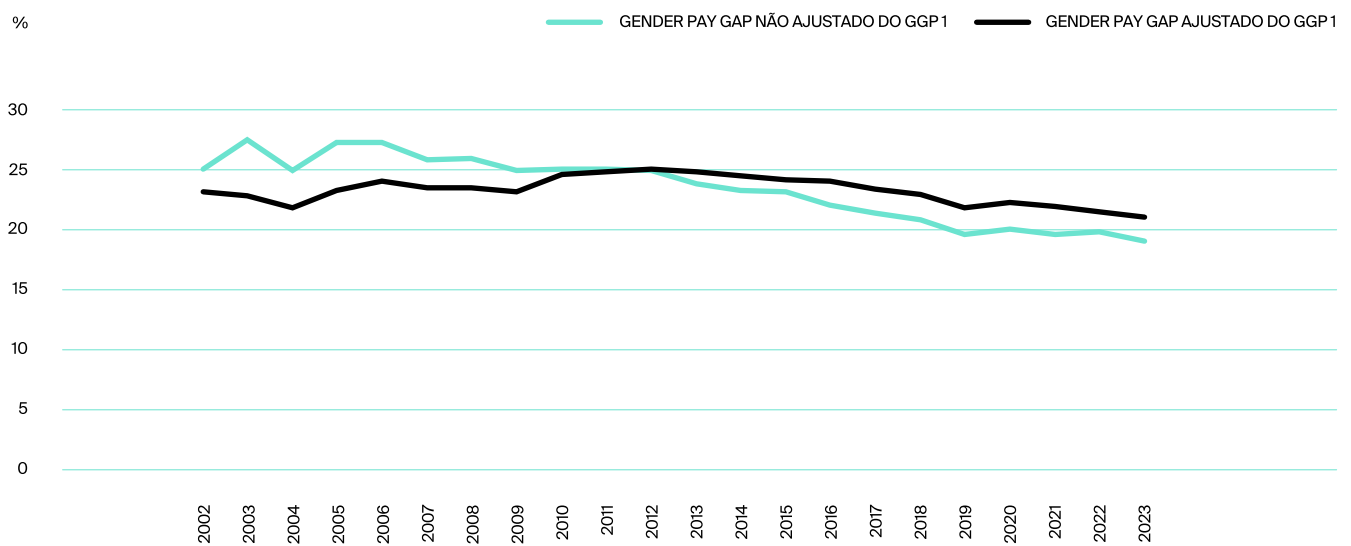
Fonte: Cálculos próprios a partir dos microdados do Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS).

Apesar do hiato salarial ainda existente, o diferencial de ganho ajustado<sup>10</sup> e não ajustado deste grupo profissional conheceu uma redução sucessiva nos últimos 10 anos, depois de algumas oscilações observadas na primeira década do milénio. Em 2023, o diferencial de ganho não ajustado entre os trabalhadores deste grupo profissional era de 19%, enquanto o diferencial de ganho ajustado a três variáveis – que consiste numa média ponderada das variáveis “Qualificações escolar” (Superior vs. Secundário ou inferior), “Antiguidade” (< 10 anos vs. 10 ou + anos) e profissão (3 dígitos) – foi de 21%. Isto significa que a disparidade salarial entre mulheres e homens que desempenham cargos de direção é mais elevada

<sup>10</sup> O diferencial de ganho ajustado que aqui se apresenta não tem em consideração as cinco variáveis utilizadas pelo GEP/MTSSS para calcular este indicador (atividade económica, nível de escolaridade, profissão, nível de qualificação profissional e antiguidade), mas apenas três (nível de escolaridade, profissão e antiguidade). Tal deve-se ao facto de o número de casos analisados se circunscrever aos TCO do GGP1, o que diminui a possibilidade de convocar variáveis de controlo e de, ao mesmo tempo, garantir a robustez dos apuramentos.

quando se controlam as três variáveis mencionadas, isto é, quando se introduzem parâmetros de caracterização socioprofissional que permitem aproximar o perfil dos/as trabalhadores/as.

Figura 9. *Gender pay gap* ajustado e não ajustado do GGP 1 no setor privado, Portugal continental (2002-2023) (%)



Fonte: Cálculos próprios a partir dos microdados do Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS).

## 6. Notas finais

Portugal regista uma quase paridade de género ao nível do volume do emprego. O acesso ao mercado de trabalho é uma dimensão fundamental na autonomia das mulheres e na sua realização pessoal. Mas se é verdade que as desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho em Portugal têm diminuído, subsistem, ainda, hiatos significativos.

A tendência igualitária ao nível do volume de emprego é acompanhada por formas variadas de desigualdade em relação à qualidade do emprego. As desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho refletem assimetrias mais vastas e consistem, em boa medida, em formas de reprodução mais ou menos direta de sistemas simbólicos pelos quais se distribuem, de forma desigual, atributos, capacidades e disposições. Refletem também desigualdades ao nível do exercício do poder.

Cabe às políticas públicas contrariar as desigualdades persistentes e acelerar o processo de mudança.

# Desigualdades de género no mercado de trabalho em Portugal: um breve retrato estatístico

A presente publicação analisa as desigualdades de género no mercado de trabalho em Portugal, no contexto da comemoração do Dia Internacional da Mulher, instituído pela Organização das Nações Unidas em 1975. Partindo de um enquadramento das principais políticas nacionais e europeias de promoção da igualdade, o texto examina tendências estruturais da participação feminina no emprego. Nas últimas décadas, Portugal registou um aumento expressivo das qualificações das mulheres e uma elevada taxa de participação feminina no mercado de trabalho, próxima da paridade em termos de volume de emprego. Contudo, persistem desigualdades significativas na qualidade do emprego. As mulheres apresentam níveis mais elevados de subemprego e de sobrequalificação, continuam sub-representadas nos cargos de topo e enfrentam diferenciais remuneratórios relevantes. Apesar dos progressos alcançados, as desigualdades de género mantêm uma natureza estrutural e sistémica, refletindo assimetrias sociais mais amplas. O reforço e aprofundamento das políticas públicas revela-se, assim, essencial para consolidar uma igualdade substantiva no trabalho e no emprego.

CoLABOR

Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e

Proteção Social

Rua das Taipas, n.º 1, 1250-264 Lisboa

[www.colabor.pt](http://www.colabor.pt)



O CoLABOR - Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social é uma instituição de investigação científica reconhecida pela Fundação para a Ciência e Tecnologia, que conta com uma equipa multidisciplinar de investigadores altamente qualificados. O CoLABOR tem quatro objetivos centrais: apoiar a conceção e reformulação de políticas nas suas áreas temáticas; capacitar as instituições, incluindo a administração pública, as empresas e as instituições do Terceiro Setor; qualificar o emprego, mediante a formação de quadros e a criação de emprego científico; contribuir para o debate público nas áreas do trabalho e da proteção social, através de formas de divulgação eficazes e inovadoras dos resultados da investigação que leva a cabo. O CoLABOR concretiza estes objetivos através de uma agenda ambiciosa de aprofundamento do conhecimento científico em torno de três eixos temáticos centrais: o trabalho e emprego; a proteção social e os equipamentos e respostas sociais. Nesta agenda, destacam-se as seguintes prioridades: o estudo dos impactos das novas tecnologias sobre o trabalho e a proteção social; a reflexão sobre a adequação e sustentabilidade de diferentes modelos de proteção social; e a avaliação de equipamentos e respostas sociais. Transversalmente a estas áreas temáticas, o CoLABOR desenvolve e mantém a DataLABOR, uma plataforma digital de sistematização, análise crítica, visualização de informação estatística e jurídica de âmbito internacional, nacional, regional e local nas áreas do trabalho, emprego e proteção social. Para desenvolver a sua atividade, o CoLABOR conta com o apoio dos seus associados, onde se contam diversas instituições universitárias e de investigação, instituições do Terceiro Setor, empresas e um município. O financiamento do CoLABOR assenta num tripé composto por: financiamento basal público, financiamento competitivo e receitas provenientes da venda de produtos e da prestação de serviços.

