

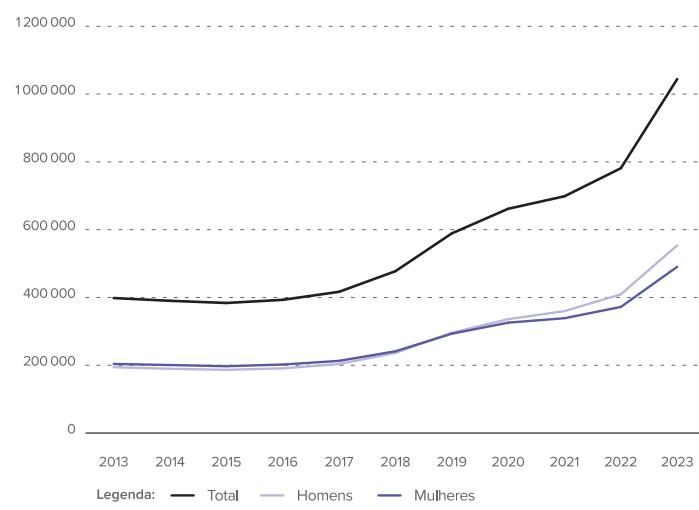
Por ocasião do Dia Internacional do/a Migrante, 18 de dezembro

Género, Nacionalidade e Desigualdades Laborais

Helena Cravinho, Daniela Craveiro e João Cruz

Em 2024, havia 1 543 697 cidadãos de nacionalidade estrangeira (nacionalidade não portuguesa) em Portugal, dos quais 677 816 (43,9%) eram mulheres e 865 881 eram homens (AIMA, 2025)¹. Nos últimos anos, tem-se verificado uma tendência decrescente na proporção de mulheres na população estrangeira em Portugal. De acordo com o Instituto Nacional de Estatística (INE), em 2013, as mulheres representavam mais de metade (51,2%) da população estrangeira com estatuto legal de residente, proporção que em 2023 desceu para os 47,0% (Figura 1).

Figura 1 - Evolução da dimensão de população estrangeira em Portugal por sexo



Fonte: Elaborado a partir de INE (2013-2023)

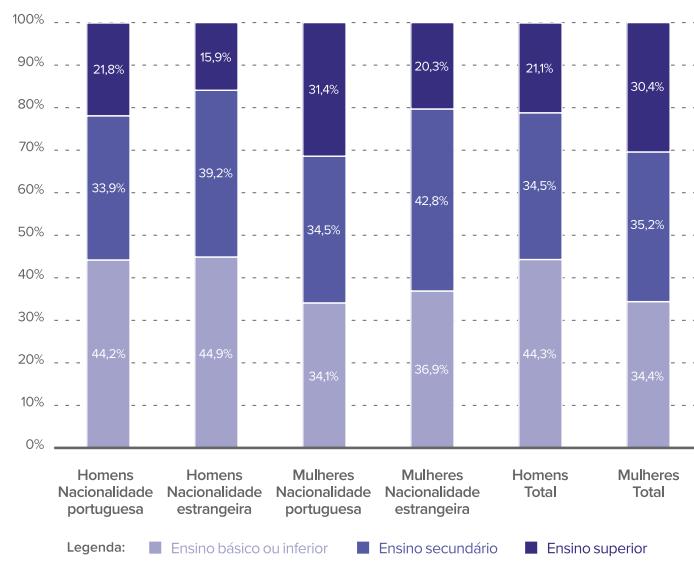
¹ Relatório de Migrações e Asilo 2024. Disponível em: <https://aima.gov.pt/media/pages/documents/fec4d6a712-1760603125/relatorio-migraoes-e-asilo-2024.pdf>

² INE. Estimativas Definitivas de População Residente - estimativas intercensitárias revistas (revisão regular geral) tendo por referência os resultados dos Censos 2011 e 2021. Disponível em: <http://www.ine.pt>.

³ Utilizam-se os dados provenientes dos Quadros de Pessoal (QP). Trata-se de informação estatística que resulta de um procedimento administrativo com periodicidade anual sobre todas as entidades empregadoras no país, disponibilizada pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social (MTSSS). Para a administração central regional e local e para os institutos públicos a informação recolhida refere-se apenas a indivíduos com contrato individual de trabalho. Esta base de dados inclui informação detalhada sobre as remunerações base e os ganhos (onde se incluem prémios, pagamento de horas extraordinárias e outras prestações regulares) em termos mensais, e respetivas horas de trabalho. Adicionalmente, os QP também incluem dados relativos à caracterização das entidades empregadoras e informação sociodemográfica das trabalhadoras e dos trabalhadores respetivos/os. Para evitar enviesamentos e garantir maior qualidade na análise do perfil dos trabalhadores/as por sexo e nacionalidade considera apenas os dados dos/as trabalhadores/as por conta de outrem com remuneração base completa em outubro de 2023, excluindo-se o setor das pesca pela falta de dados sobre horas de trabalho, trabalhadores/as sem informação sobre habilitações escolares (ou habilitações muito específicas), idade ou antiguidade, profissões com expressão residual ou pessoas a trabalhar em estabelecimentos no estrangeiro.

de escolaridade baixos na população de trabalhadores/as: 41,7% dos de nacionalidade estrangeira e 39,5% dos de nacionalidade portuguesa com escolaridade até ao ensino básico. Tanto entre nacionais como não nacionais, as mulheres apresentam níveis de escolaridade mais elevados. As mulheres de nacionalidade estrangeira têm níveis de educação superior na ordem dos 20%, um valor superior ao dos homens de nacionalidade estrangeira (15,9%), e muito próximo ao dos homens de nacionalidade portuguesa (21,8%). As diferenças entre homens e mulheres são mais evidentes entre os/as trabalhadores/as nacionais. (Figura 2).

Figura 2 - Trabalhadores/as por conta de outrem por nível de escolaridade, sexo e nacionalidade



Fonte: Elaborado a partir dos QP 2023

Observa-se também diferenças ao nível do contrato laboral e do regime de tempo de trabalho. Cerca de três quartos dos trabalhadores e das trabalhadoras por conta de outrem de nacionalidade portuguesa têm contratos de trabalho sem termo (76,2% das mulheres e 75,3% dos homens), ao passo que este valor desce para 44,1% no caso das trabalhadoras de nacionalidade estrangeira e para 38% no caso dos trabalhadores homens.

O trabalho a tempo parcial tem peso reduzido representando apenas 6,8% do total das pessoas empregadas, mas esse valor é superior entre as mulheres, especialmente de nacionalidade estrangeira: 12,6% das mulheres de nacionalidade estrangeira e 9,3% das mulheres de nacionalidade portuguesa trabalham a tempo parcial, face a 4-5% entre os homens de nacionalidades portuguesa e não portuguesa (Quadro 1).

Quadro 1 - Contrato de trabalho e regime de tempo de trabalho por sexo e nacionalidade

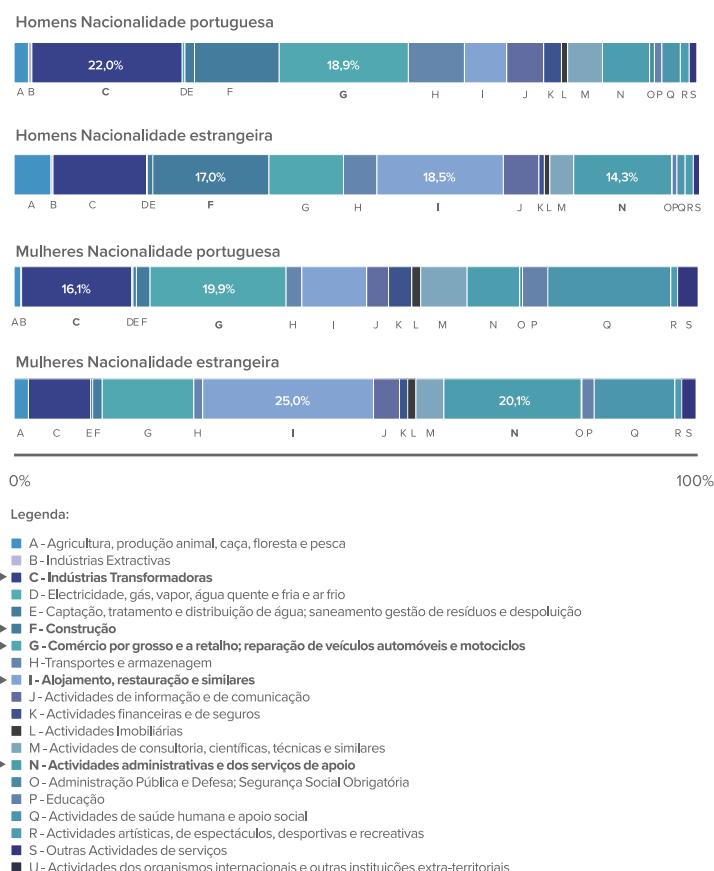
		Homens		Mulheres	
		Nac. portuguesa	Nac. estrangeira	Nac. portuguesa	Nac. estrangeira
Tipo de contrato	Contrato de trabalho sem termo	75,3%	38,0%	76,2%	44,1%
	Contrato de trabalho com termo certo	17,9%	38,6%	18,4%	39,6%
	Contrato de trabalho com termo incerto	6,5%	22,8%	5,2%	15,9%
	Outra situação	0,3%	0,6%	0,3%	0,4%
Regime de tempo de trabalho	Tempo inteiro	95,6%	95,5%	90,7%	87,4%
	Tempo parcial	4,4%	4,5%	9,3%	12,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborado a partir dos QP 2023

Os padrões de atividade laboral nos diferentes setores económicos variam entre trabalhadores e trabalhadoras de nacionalidade portuguesa e não portuguesa. Em geral, as pessoas empregadas de nacionalidade estrangeira estão mais representadas no setor do alojamento e da restauração (categoria I) e nas atividades administrativas e dos serviços de apoio (categoria N), comparativamente com as de nacionalidade portuguesa, com maior prevalência nas indústrias transformadoras (categoria C), bem como no setor do comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos (categoria G).

Um quarto (25,0%) das mulheres de nacionalidade estrangeira trabalha no setor do alojamento, restauração e similares (categoria I) e um quinto (20,1%) no das atividades administrativas e dos serviços de apoio (categoria N). Os homens de nacionalidade estrangeira também estão fortemente representados no setor do alojamento, restauração e similares (categoria I), com 18,5%, mas também se destacam no setor da construção (17%) (categoria F) (Figura 3).

Figura 3 - Setor de atividade por sexo e nacionalidade



Fonte: Elaborado a partir dos QP 2023

O diferencial remuneratório ajustado entre homens e mulheres (DRHM) em Portugal está na ordem dos 17,5% de remuneração ganho (14,7% antes do ajustamento), de acordo com as mais recentes estimativas do Observatório⁴. Entre os trabalhadores e trabalhadoras de nacionalidade estrangeira o diferencial é ligeiramente mais baixo, estimado para a ordem dos 11,4% para a remuneração ganho (15,9% antes do ajustamento) (Figura 4).

Figura 4 - Diferencial remuneratório entre homens e mulheres de nacionalidade estrangeira



Fonte: Elaborado a partir dos QP 2023

Seguindo a mesma metodologia é possível quantificar o diferencial remuneratório entre trabalhadores de nacionalidade portuguesa e estrangeira (DRPE)⁵. Tal como o DRHM, pode ser calculado de forma simples ou ajustada, por um método estatístico que neutraliza o efeito de diferenças observadas entre grupos, em termos de idade, nível de escolaridade e antiguidade da relação laboral com a atual entidade empregadora) nas remunerações auferidas (Figura 5).

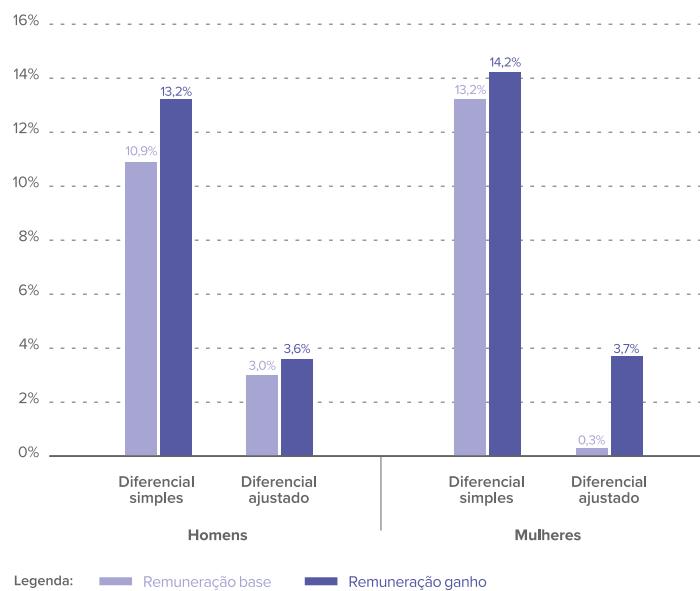
⁴ O Observatório Género, Trabalho e Poder usa duas técnicas de análise do diferencial remuneratório entre homens e mulheres, designado na literatura anglo-saxónica por Gender Pay Gap (GPG): (i) o indicador básico que avalia o diferencial das remunerações base e das remunerações ganho entre mulheres e homens relativamente às remunerações base e das remunerações ganho dos homens, designado por GPG simples; (ii) o indicador que tem em conta as características individuais, nomeadamente a idade, antiguidade, escolaridade e regime de tempo de trabalho, resultante de um procedimento econometrónico designado por GPG ajustado. Estimativas mais atualizadas podem ser consultadas em https://www.iseg.ulisboa.pt/genero-trabalho-poder/wp-content/uploads/sites/26/2025/11/Drhm_gpg25.pdf

⁵ As estimativas apresentadas sobre o diferencial de remuneração estimados pelo Observatório referem-se exclusivamente aos trabalhadores/as por conta de outrem, podendo subestimar as diferenças remuneratórias entre trabalhadores/as de nacionalidade portuguesa e não portuguesa.

Ao nível de remuneração ganho, em média, as trabalhadoras de nacionalidade estrangeira recebem menos 14,2% que as trabalhadoras de nacionalidade portuguesa e os homens de nacionalidade estrangeira menos 13,2% que os trabalhadores nacionais (estimativa simples). Ajustando as características individuais (ao nível de idade, nível de escolaridade e antiguidade da relação laboral), a estimativa do diferencial entre os/as trabalhadores/as de nacionalidade portuguesa e não portuguesa diminui significativamente, especialmente entre as mulheres.

Na estimativa ajustada para a remuneração base, os trabalhadores de nacionalidade não portuguesa auferem apenas menos 3% (DRPE ajustado) e as mulheres menos de 1%. Ao nível da remuneração ganho, o diferencial de remuneração ajustado é semelhante entre homens e mulheres, na ordem dos 4%.

Figura 5 - Diferencial remuneratório entre trabalhadores/as de nacionalidade portuguesa e não portuguesa



Fonte: Elaborado a partir dos QP 2023

Completa-se este destaque com as estimativas sobre trabalhadores/as em risco de pobreza do EUROSTAT. Em 20246, 9,7% dos trabalhadores e 7,8% das trabalhadoras de nacionalidade portuguesa estavam em risco de pobreza, contra 16,5% dos homens e 19,9% das mulheres de nacionalidades estrangeiras, mais do que o dobro do que o estimado para as mulheres de nacionalidade portuguesa.

O Observatório Género, Trabalho e Poder disponibiliza informação regular sobre a situação de mulheres e homens na esfera laboral. Criada no âmbito do Policy Lab da unidade ISEG Research, esta infraestrutura 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. É financiado por fundos nacionais através da FCT - Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., no âmbito do Projeto UID/06522/2025.

⁶ Usando a definição da Eurostat, os/as trabalhadores/as em risco de pobreza são os que têm um rendimento disponível abaixo do limiar de 60% do equivalente mediano nacional após transferências sociais. Dados disponíveis em: In-work at-risk-of-poverty rate by group of citizenship (population aged 18 and over), Eurostat, código: ilc_iwl15, acessado 6 de Novembro de 2025, https://doi.org/10.2908/ILC_IW15