



Barómetro da Participação Laboral de Mulheres e Homens

*Por ocasião do Dia Internacional das Mulheres
8 de março de 2026*

Março, 2026

Observatório *Género, Trabalho e Poder*



OBSERVATÓRIO
Género, Trabalho e Poder

Título

Barómetro da Participação Laboral
de Mulheres e Homens

Equipa

Sara Falcão Casaca
Maria Leonor Almeida

Design e Composição

Alice Vieira
alicemotavieira@gmail.com

Logo Design

Ana Rita Soares
Alice Vieira
Teresa Oliveira

Local e Data de Edição

Lisboa, março de 2026

Índice de Temas

Introdução e Nota Metodológica	10
Escolaridade e Emprego	12
Regime de Tempo de Trabalho a Tempo Parcial e Horas de Trabalho (Pago)	21
Teletrabalho	25
Vulnerabilidades: Vínculos Laborais Temporários e Desemprego	27
Segregação Sexual Profissional: Evolução do Índice de Dissemelhança	30
Índice de Dissemelhança	34
Anexos	37

Índice de Figuras

Figura 1A – Nível de escolaridade da população empregada (20-64 anos), por sexo (%)	12
---	----

Figura 1B – Nível de escolaridade da população empregada (15-29 anos), por sexo (%)	13
---	----

Figura 2 – Taxa de emprego das mulheres (15-64 anos) na UE27, em 2024	16
---	----

Figura 3 – Evolução da taxa de emprego dos homens e das mulheres (15-64 anos) em Portugal, entre 2000 e 2024	17
--	----

Figura 4 – Taxa de emprego dos homens e das mulheres (20-64 anos), por nível de escolaridade em Portugal, em 2024	18
---	----

Figura 5 – Percentagem de homens e mulheres (15-64 anos) em regime de trabalho a tempo parcial na UE27, em 2024	21
---	----

Figura 6 – Percentagem de trabalhadores e trabalhadoras (15-64 anos) por conta de outrem que se encontram em teletrabalho (“por vezes” e “habitualmente”), na UE27, em 2024	25
---	----

Figura 7 – Percentagem de trabalhadores e trabalhadoras (15-64 anos) por conta de outrem que se encontram habitualmente em teletrabalho, na UE27, em 2024	26
---	----

Índice de Quadros

Quadro 1 – Taxa de emprego dos homens e das mulheres (20-64 anos) na UE27, em 2024	14
--	----

Quadro 2 – Diferencial (em p.p.) na taxa de emprego em função da paternidade e da maternidade na UE27, em 2024	20
--	----

Quadro 3 – Razões inerentes ao regime de trabalho a tempo parcial em Portugal e na UE27, em 2024	23
--	----

Quadro 4 – Média de horas de trabalho (pago) semanais na UE27, em 2024	24
--	----

Quadro 5 – Percentagem de trabalhadores e trabalhadoras com vínculos laborais temporários, por escalão etário, na UE27, em 2024	27
---	----

Quadro 6 – Taxa de desemprego de mulheres e homens, por escalão etário, na UE27, em 2024	29
--	----

Quadro 7 – Distribuição do emprego de mulheres e homens por sub-grandes grupos profissionais (agregação a 2 dígitos), segundo a predominância em função do sexo	32
---	----

Quadro 8 – Índice de Dissemelhança – Sub-grande grupo profissional (agregação de profissões a 2 dígitos)	35
--	----

Quadro 9 – Índice de Dissemelhança – Profissões (agregação de profissões a 4 dígitos)	36
---	----

Anexos

Anexo – Quadro A – Países da UE: abreviaturas	38
---	----

Anexo – Quadro B1 – Quadro – Taxas de emprego dos homens (20-49 anos) sem e com crianças (menores de 6 anos) na UE27, em 2024	39
---	----

Anexo – Quadro B2 – Taxas de emprego das mulheres (20-49 anos) sem e com crianças (menores de 6 anos) na UE27, em 2024	40
--	----

Anexo – Quadro C – Taxa de feminização das profissões (agregação a 2 dígitos) em Portugal, em 2010 e 2023	41
---	----

Anexo – Quadro D – Distribuição do emprego dos homens por sub-grandes grupos de profissões (agregação a 2 dígitos) em Portugal, em 2010 e 2023	44
--	----

Anexo – Quadro E – Distribuição do emprego das mulheres por sub-grandes grupos de profissões (agregação a 2 dígitos) em Portugal, em 2010 e 2023	46
--	----



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* da unidade ISEG Research, esta infraestrutura¹ 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.

O Observatório promove a participação de jovens investigadores/as nas suas atividades.

A produção deste *Barómetro da Participação Laboral de Mulheres e Homens* contou com a seguinte equipa:

Sara Falcão Casaca

Maria Leonor Almeida

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.



Barómetro da Participação Laboral de Mulheres e Homens

2026

Observatório *Género, Trabalho e Poder*

Introdução e Nota Metodológica

Este Barómetro apresenta a taxa de emprego das mulheres e dos homens – e a respetiva evolução no país –, considerando igualmente outras dimensões relevantes da participação laboral, nomeadamente: a influência do nível de escolaridade no emprego, bem como da maternidade e da paternidade; a distribuição do emprego pelas várias profissões; os regimes de tempo de trabalho; e a expressão do teletrabalho, dos vínculos laborais de natureza limitada (vulgo “contratos temporários”) e do desemprego.

Para a análise da participação de mulheres e homens no domínio laboral em Portugal – e a sua comparação com a realidade da União Europeia – recorreu-se a dados referentes a 2024, o ano mais recente com informação disponível (à data de recolha e análise), provenientes do *Labour Force Survey* do Gabinete de Estatísticas da União Europeia (Eurostat).² A legenda referente às abreviaturas que identificam os 27 países encontra-se disponível no Quadro A (Anexo).

No caso da informação relativa à distribuição de mulheres em Portugal pelos vários sub-grandes grupos profissionais (nível de agregação das profissões a 2 dígitos) e pelas profissões (nível de agregação a 4 dígitos)³, recorreu-se aos microdados dos Quadros de Pessoal de 2010 e de 2023 – informação recolhida pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (GEP-MTSSS), resultante de um procedimento administrativo a que estão obrigadas, anualmente, todas as entidades com pessoas ao serviço a operar no país (Relatório Único).

² Base de dados: *Labour Force Survey (Detailed annual survey results)*. O Eurostat pode ter efetuado alguma atualização posterior à verificação dos dados efetuada em janeiro de 2026 (em geral, os ajustamentos efetuados são menores e não alteram o sentido da análise).

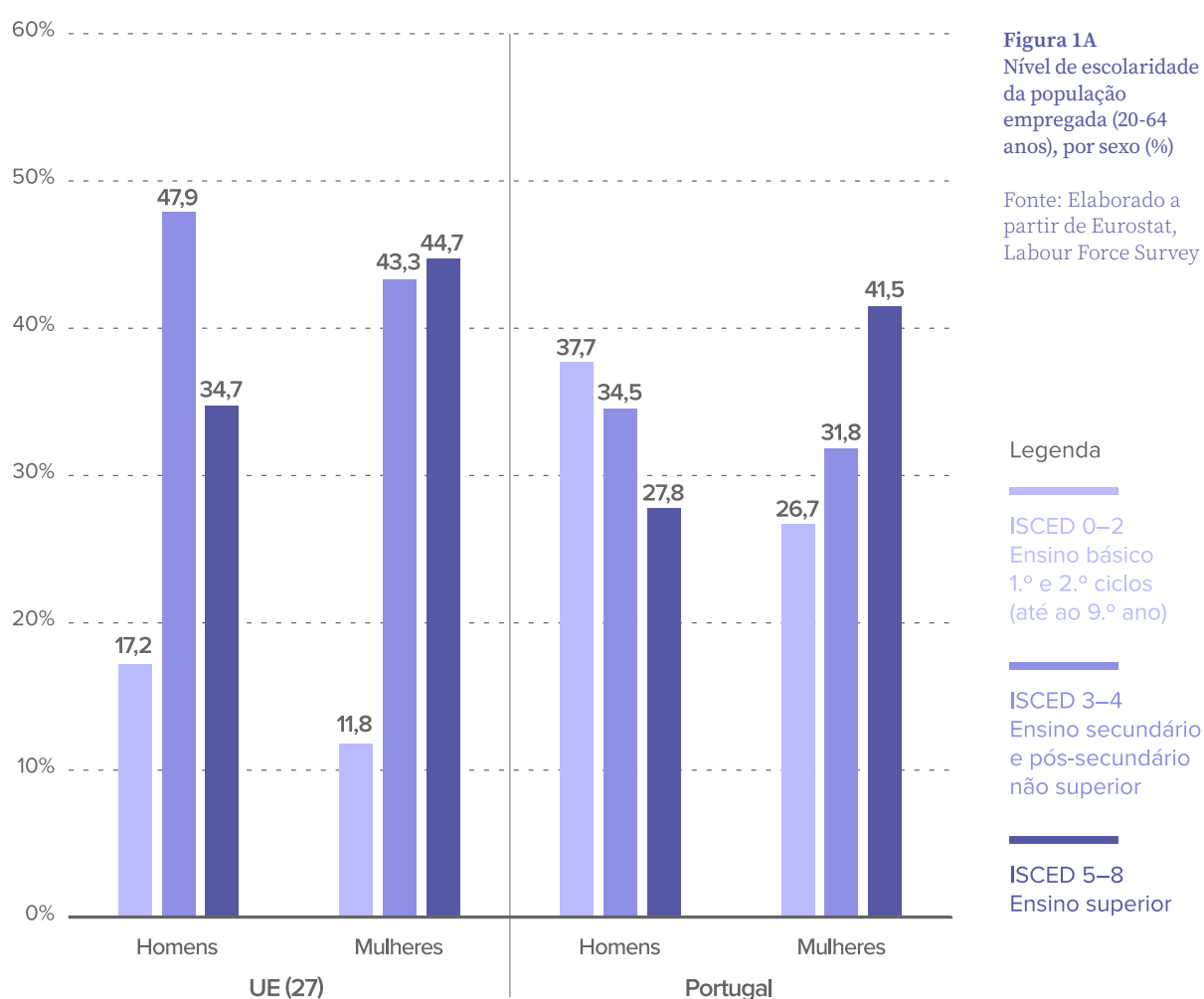
³ CPP 2010. Consultar [Portal do INE](#).

Os dados têm como período de referência o mês de outubro de cada ano e como âmbito geográfico o País (Continente e Regiões Autónomas). Referem-se a trabalhadoras/es por conta de outrem no sector privado; no que respeita à administração central, regional e local, bem como aos institutos públicos, a base de dados apenas contempla trabalhadoras/es em regime jurídico de contrato individual de trabalho. Não estão igualmente abrangidas as entidades que têm ao serviço trabalhadoras/es rurais não permanentes e trabalhadoras/es domésticas/os. Para o cálculo das taxas de feminização e do índice de dissemelhança profissional foram utilizadas as bases de dados referentes aos anos de 2010 e 2023, na sua globalidade. Estas foram disponibilizadas pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) em 2025, ao abrigo do pedido de acreditação para acesso a dados estatísticos para fins de investigação científica.⁴

⁴ 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).

Escolaridade e Emprego

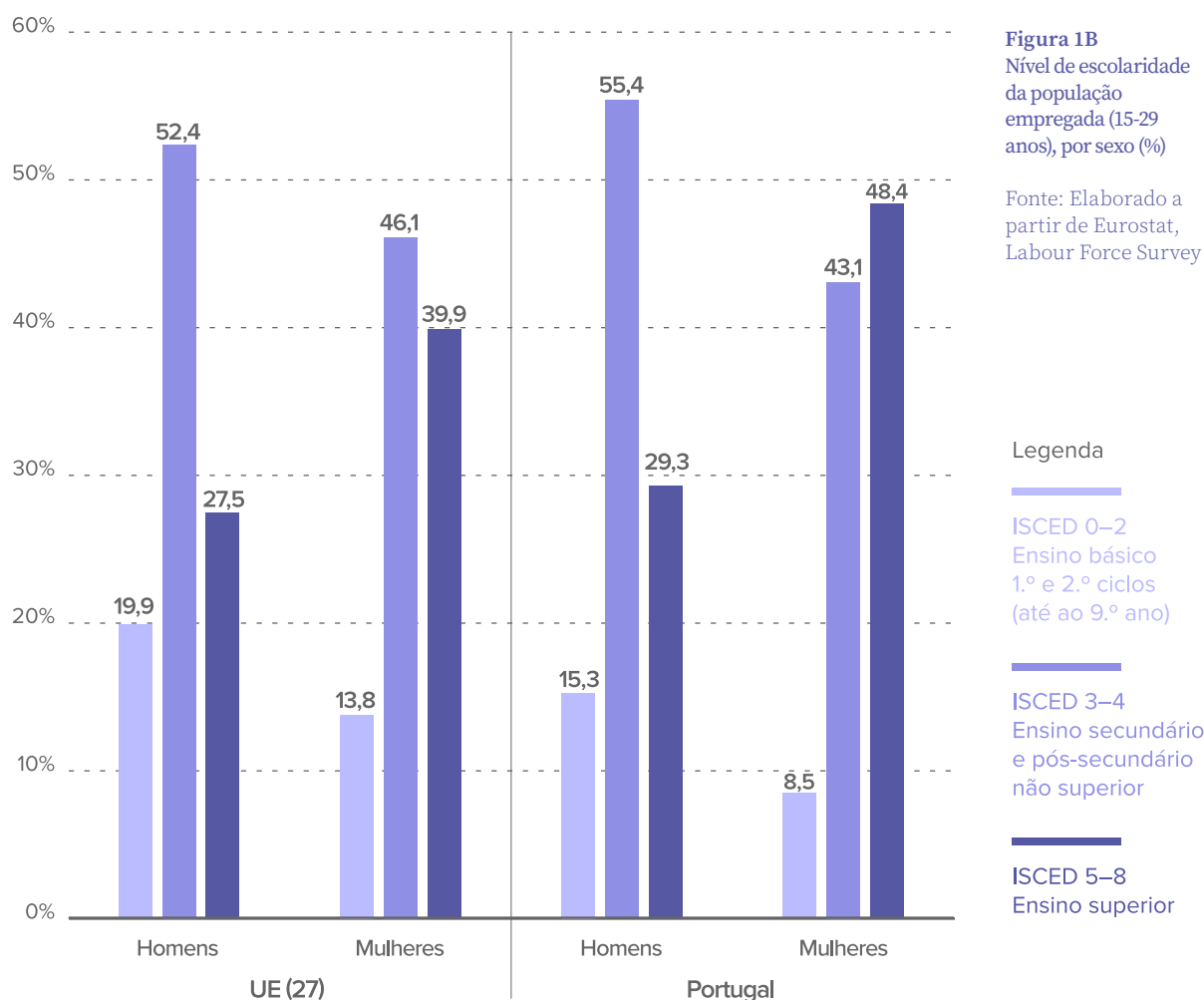
Com base nos dados relativos à população empregada entre os 20 e os 64 anos, a **Figura 1A** evidencia diferenças nos níveis de escolaridade entre homens e mulheres, quer na média da UE27, quer em Portugal. No conjunto dos países da União Europeia, quase metade dos homens empregados (47,9%) apresenta um nível intermédio de escolaridade (ISCED 3–4), enquanto mais de quatro em cada dez mulheres (44,7%) possuem um diploma de ensino superior (ISCED 5–8).



Em Portugal, a proporção de mulheres com ensino superior (41,5%) aproxima-se da média europeia, situando-se 3,2 pontos percentuais abaixo do valor registado na UE27. Em contraste, a proporção de homens com este nível de escolaridade é inferior (27,8%), ficando 6,9 pontos percentuais aquém da média europeia.

Destaca-se ainda a elevada percentagem de homens com níveis de escolaridade mais baixos (ISCED 0–2), que atinge 37,7%. No seu conjunto, estes dados evidenciam uma assimetria de género neste indicador, favorável às mulheres.

As diferenças entre a média da UE27 e Portugal nos níveis de escolaridade tornam-se mais visíveis quando se observa a população jovem empregada com idades compreendidas entre os 15 e os 29 anos, particularmente no caso das mulheres (**Figura 1B**). Em Portugal, destaca-se a proporção de mulheres com ensino superior - quase metade do total de jovens empregadas (48,4%), face a 39,9% na média da UE27. No caso dos homens, os valores revelam maior proximidade, situando-se em 29,3% em Portugal e 27,5% na UE27. Importa, assim, assinalar as diferenças existentes nos níveis de escolaridade entre homens e mulheres no conjunto da população empregada mais jovem.



O **Quadro 1** apresenta as taxas de emprego de homens e mulheres (20-64 anos) na UE, bem como o diferencial em pontos percentuais (p.p.). Para o conjunto dos 27 países em análise, os valores são de 80,8% e 70,8%, respetivamente, sendo possível constatar uma diferença de 10 pontos percentuais – valor que demonstra a menor participação das mulheres no domínio laboral e a assimetria que ainda subsiste neste indicador.

Em Portugal, porém, o fosso entre homens e mulheres é menor, assumindo o valor de 5,7 pontos percentuais. A taxa de emprego é, assim, de 81,4% no caso dos homens e de 75,7% no que se refere às mulheres – valores superiores aos constatados para a média da UE27.

— Quadro 1

Taxa de emprego dos homens e das mulheres (20-64 anos) na UE27, em 2024

	Homens	Mulheres	Diferencial (H-M)
UE27	80,8	70,8	10,0
BE	76,3	68,3	8,0
BG	80,3	73,1	7,2
CZ	88,4	75,8	12,6
DK	83,4	76,9	6,5
DE	84,8	77,7	7,1
EE	82,6	80,9	1,7
IE	84,5	75,2	9,3
EL	78,7	59,9	18,8
ES	76,3	66,5	9,8
FR	78,1	72,2	5,9
HR	76,5	70,6	5,9
IT	76,8	57,4	19,4
CY	85,0	75,0	10,0
LV	79,1	75,8	3,3
LT	79,9	78,5	1,4
LU	76,9	71,4	5,5
HU	85,0	77,1	7,9
MT	88,8	75,2	13,6

	Homens	Mulheres	Diferencial (H-M)
NL	87,3	79,7	7,6
AT	80,8	73,9	6,9
PL	84,1	72,5	11,6
PT	81,4	75,7	5,7
RO	78,4	60,3	18,1
SI	81,1	75,1	6,0
SK	82,5	73,6	8,9
FI	77,3	76,6	0,7
SE	83,9	79,9	4,0

Fonte: Elaborado a partir de Eurostat, Labour Force Survey

No que respeita a este indicador, importa salientar o objetivo europeu definido para 2030 no Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que estabelece como meta a obtenção de uma taxa de emprego (20–64 anos) de, pelo menos, 78%.

Quanto às mulheres em particular, é possível constatar que esse propósito ainda não foi atingido na UE27 em geral (média de 70,8%), incluindo em Portugal. A exceção pode ser observada em quatro países: Estónia (80,9%), Suécia (79,9%), Países Baixos (79,7%) e Lituânia (78,5%). É de notar que esse objetivo está particularmente distante em Estados-membros como a Roménia (60,3%), a Grécia (59,9%) e a Itália (57,4%).

Observa-se agora a taxa de emprego para a faixa etária 15-64 anos, por se tratar de um indicador de referência e que permite a comparação com análises anteriores. Tal como demonstra a **Figura 2**, Portugal apresenta uma taxa de emprego das mulheres mais elevada que a maioria dos países da UE27 (70,4% e 66,2%, respetivamente). Superam os valores nacionais os seguintes Estados-membros: Países Baixos (78,9%), Suécia (75,2%), Estónia (75,2%), Dinamarca (74,5%), Alemanha (74,1%), Lituânia (73,0%), Finlândia (72,4%), Malta (71,9%), Hungria (71,4%), Chipre (71,1%), Áustria (70,7%) e Irlanda (70,6%).

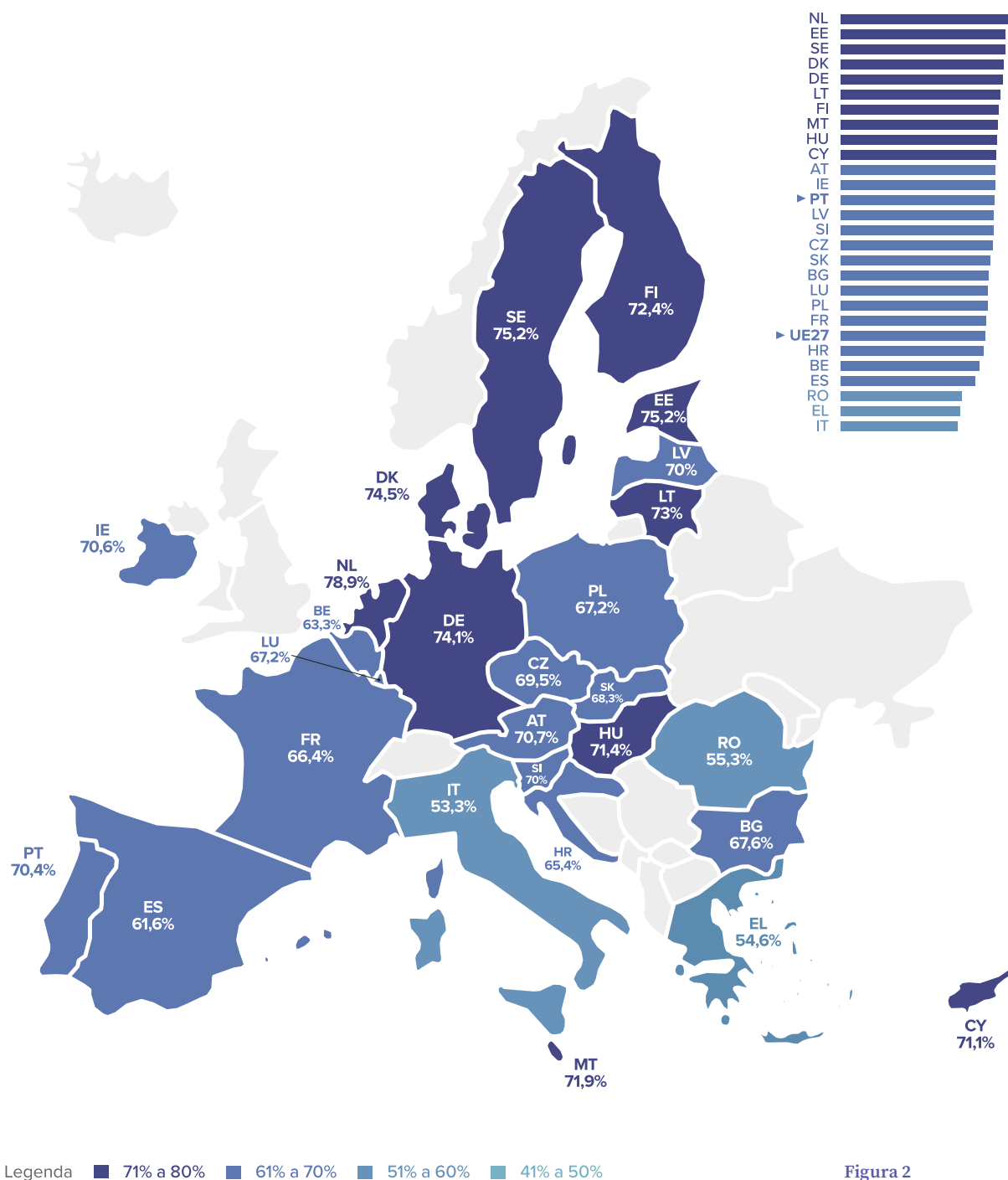


Figura 2
Taxa de emprego das
mulheres (15-64 anos)
na UE27, em 2024

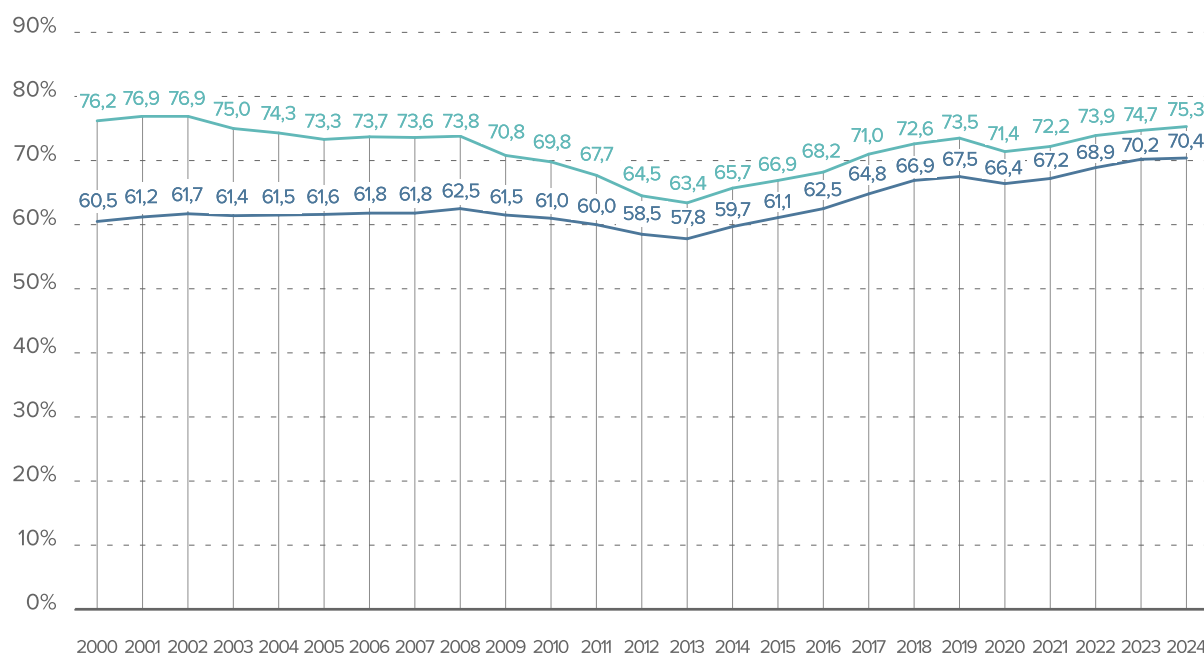
Fonte: Elaborado a
partir de Eurostat,
Labour Force Survey

Numa perspetiva longitudinal que procura apreender a evolução do comportamento laboral das mulheres e dos homens em Portugal, no decurso das últimas duas décadas, a **Figura 3** é ilustrativa quer da tendência crescente da taxa de emprego das mulheres, quer da redução do diferencial em relação à taxa de emprego dos homens.

Em 2000, na faixa etária em análise (15-64 anos), um pouco menos de dois terços (60,5%) das mulheres estavam empregadas, face a 76,2% dos homens (diferença de 15,7 pontos percentuais); já em 2024, a diferença, ainda que existente, é apenas de 4,9 pontos percentuais. Nesse período, a taxa de emprego das mulheres aumentou 9,9 pontos percentuais.

Figura 3
Evolução da taxa de emprego dos homens e das mulheres (15-64 anos) em Portugal, entre 2000 e 2024

Fonte: Elaborado a partir de Eurostat, Labour Force Survey



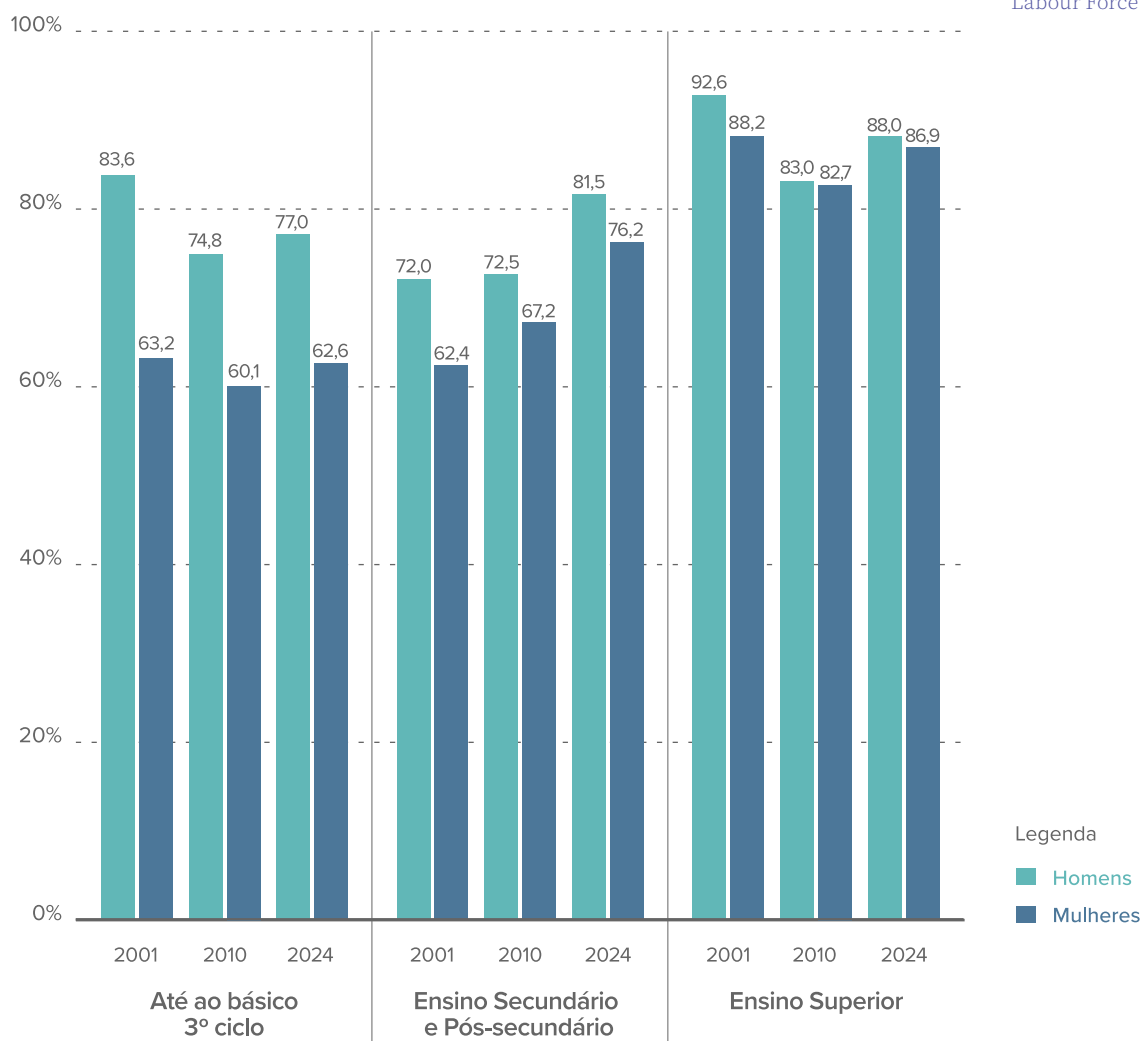
A **Figura 4** demonstra a influência do nível de escolaridade na participação laboral. Constatou-se que as mulheres (20-64 anos) que detêm níveis inferiores de escolaridade – ou seja, “até ao Ensino básico - 3º Ciclo” – apresentam uma taxa de emprego relativamente baixa e distante da dos homens em situação comparável. Acresce que, ao longo dos anos, o valor tem-se mantido praticamente estável. Nos níveis intermédios – “Ensino Secundário e Pós-secundário” –, é possível verificar uma tendência crescente na taxa de emprego das mulheres, embora ainda fique abaixo da dos homens.

Legenda
— Homens
— Mulheres

Por fim, no nível de escolaridade superior, além da tendência crescente da taxa de emprego ao longo dos anos, verifica-se em 2024 uma situação de quase-paridade entre homens e mulheres (88,0% e 86,9%, respetivamente).

Figura 4
Taxa de emprego dos homens e das mulheres (20-64 anos), por nível de escolaridade em Portugal, em 2024

Fonte: Elaborado a partir de Eurostat, Labour Force Survey



O **Quadro 2** evidencia o efeito da maternidade e da paternidade na participação laboral. Constatase que, para o conjunto dos países em análise (UE27), a paternidade tende a reforçar essa participação (a taxa de emprego dos homens que são pais de crianças menores de seis anos é superior à taxa de emprego dos homens que não são pais em 12 pontos percentuais), enquanto, pelo contrário, a maternidade tende a estar associada a um padrão de desvinculação do mercado de trabalho (a taxa de emprego das mulheres que são mães de crianças pequenas declina, em média, 6,6 pontos percentuais face às mulheres que não são mães). Este padrão sugere a persistência de normas sociais tradicionais que associam a maternidade ao cuidado e a paternidade à intensificação da participação laboral.

Portugal destaca-se por ser um dos poucos países (oito, no total) onde as mulheres demonstram o comportamento oposto: aquelas que são mães de crianças pequenas (menores de seis anos) têm taxas de emprego superiores às trabalhadoras que não são mães. Assinala-se que, neste indicador, Portugal apresenta o quinto valor mais elevado da UE (cf. **Quadros B.1 e B.2 em anexo**).

— Quadro 2

Diferencial (em p.p.) na taxa de emprego em função da paternidade e da maternidade na UE27, em 2024

	Homens	Mulheres
UE27	12,0	-7,5
BE	16,7	1,8
BG	15,8	-4,0
CZ	10,2	-32,1
DK	16,1	8,9
DE	7,5	-14,1
EE	11,6	-9,1
IE	10,3	-8,7
EL	23,8	-3,2
ES	12,6	-4,7
FR	9,6	-5,0
HR	18,3	13,0
IT	19,5	-3,6
CY	12,4	-11,7
LV	18,4	0,7
LT	12,1	-0,9
LU	14,2	8,9
HU	11,0	-5,6
MT	3,5	-6,7
NL	9,9	-1,3
AT	9,6	-7,4
PL	11,6	-8,3
PT	15,2	6,4
RO	4,2	-18,6
SI	14,2	7,1
SK	13,6	-8,9
FI	16,3	-2,3
SE	15,8	7,1

Fonte: Elaborado a partir de Eurostat, Labour Force Survey

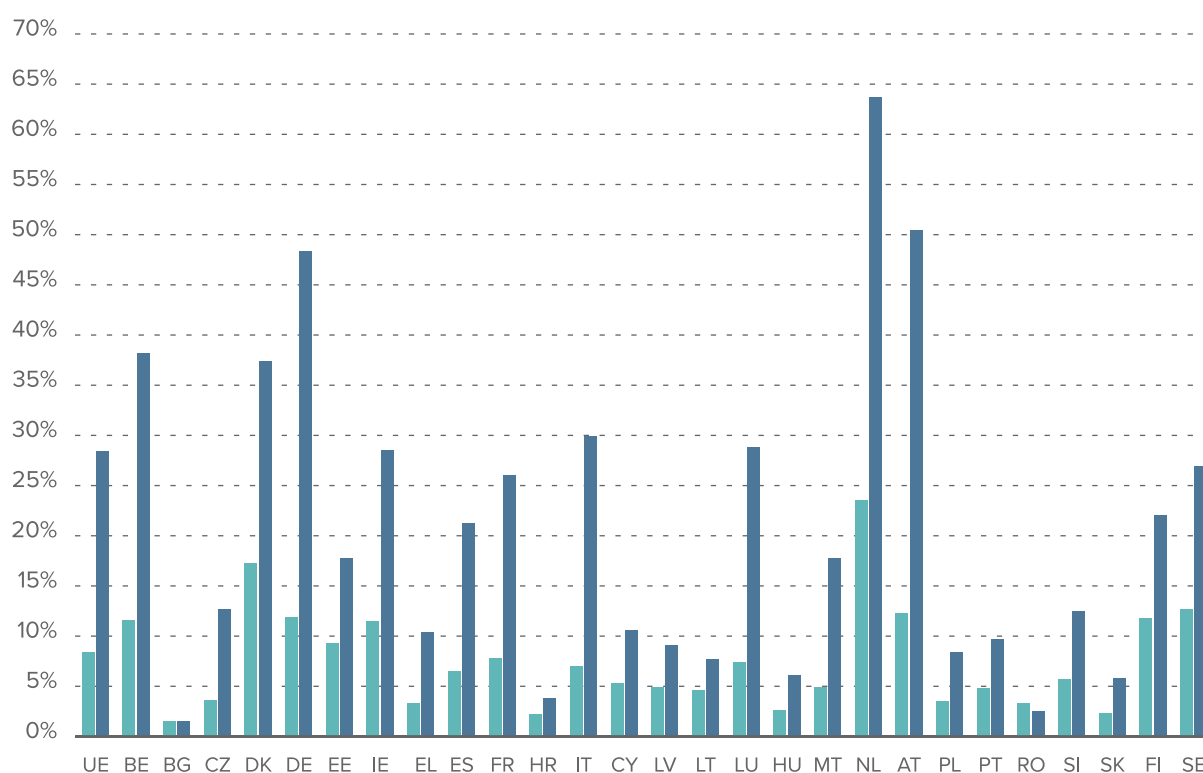
Legenda: Os dados referem-se à diferença entre a taxa de emprego de homens e de mulheres (20-49 anos), respetivamente, quando não têm crianças e quando são pais/mães de crianças menores de 6 anos.

Regime de Tempo de Trabalho a Tempo Parcial e Horas de Trabalho (Pago)

No contexto da UE, o trabalho a tempo parcial é predominantemente exercido por mulheres. Os valores continuam a refletir desigualdades de género, associadas à persistência de uma divisão assimétrica de papéis sociais que atribui às mulheres a principal responsabilidade pelo cuidado e aos homens o papel de principais provedores. A **Figura 5** permite constatar que as mulheres são as que mais trabalham ao abrigo deste regime, com elevada expressão nos Países Baixos (63,7%), na Áustria (50,5%) e na Alemanha (48,4%).

Figura 5
Percentagem de homens e mulheres (15-64 anos) em regime de trabalho a tempo parcial na UE27, em 2024

Fonte: Elaborado a partir de Eurostat, Labour Force Survey



Em Portugal, para além da reduzida expressão do regime de trabalho a tempo parcial, a diferença entre homens e mulheres revela-se menos acentuada do que noutros países. Ainda assim, esta disparidade está presente: 4,8% dos homens e 9,7% das mulheres encontram-se a trabalhar ao abrigo deste regime.

Legenda

Homens
Mulheres

Quando se compara esta realidade com a média da União Europeia (UE27), é evidente o afastamento do contexto português face ao europeu, uma vez que, em média, mais de um quarto das mulheres (28,6%) na UE27 trabalha a tempo parcial.

É importante notar que nos países onde as taxas de emprego das mulheres são mais elevadas (v. **Figura 2**) tende, por sua vez, a registar-se uma maior proporção de mulheres a trabalhar em regime de tempo parcial (como é o caso dos Países Baixos).

O **Quadro 3** permite apreender as razões pelas quais os homens e as mulheres se encontram a trabalhar ao abrigo deste regime. Na UE, em média, a principal razão apontada pelas mulheres é a necessidade de cuidar de outras pessoas, sejam crianças ou pessoas adultas a necessitar de cuidados (26,4% das trabalhadoras face a 6,4% dos trabalhadores). A razão mais referida pelos homens, por seu turno, é a frequência dos estudos (25,4%) – “opção” pouco expressiva no caso das mulheres (10,7%). A dificuldade de encontrar emprego a tempo inteiro merece também destaque, tanto para os homens como para as mulheres – 22,5% e 16,7%, respetivamente.

Note-se que aquele último motivo é o que mais pesa para os trabalhadores e as trabalhadoras em Portugal – congregando 37,1% e 36,0% das respostas, respetivamente. Este indicador denuncia, portanto, a elevada expressão do trabalho a tempo parcial involuntário. É de destacar ainda a assimetria existente quanto à opção relativa à necessidade de cuidar de crianças ou de pessoas adultas com incapacidade. À semelhança do padrão europeu mais geral, a segunda “opção” mais referida pelos homens é a possibilidade de conciliar o emprego com a “educação”.

— Quadro 3

Razões inerentes ao regime de trabalho a tempo parcial em Portugal e na UE27, em 2024

15-64 anos			
		Homens	Mulheres
Não conseguiu encontrar emprego a tempo inteiro	UE27	22,5	16,7
	Portugal	37,1	36,0
Responsabilidades familiares	UE27	1,9	6,1
	Portugal	-	9,0
Responsabilidades pessoais	UE27	12,3	12,1
	Portugal	16,0	15,2
A obter educação	UE27	25,4	10,7
	Portugal	17,9	9,9
A cuidar de crianças ou de pessoas adultas com incapacidade	UE27	6,4	26,4
	Portugal	-	11,2
Própria doença ou incapacidade	UE27	8,6	5,4
	Portugal	6,7	5,3
Outras razões	UE27	22,9	22,6
	Portugal	19,6	13,3

Fonte: Elaborado a partir de Eurostat, Labour Force Survey

Nota 1: Não há dados relativos a 2024 para homens (15-64 anos) em Portugal no motivo "Responsabilidades Familiares".

Nota 2: Não há dados relativos a 2024 para homens (15-64 anos) em Portugal no motivo "A cuidar de crianças ou de pessoas adultas com incapacidade".

No contexto da UE, são os homens que mais horas semanais dedicam, em média, ao trabalho (pago). A diferença em relação às mulheres é mais acentuada nos Países Baixos (+7,9), na Áustria (+7,5) e na Alemanha (+7,3) (V. **Quadro n.º 4**). Em Portugal, os homens dedicam ao trabalho (pago) em média 38,9 horas semanais e as mulheres 35,9 horas, evidenciando um diferencial relativamente baixo (+3,0). Contudo, é importante destacar que as mulheres dedicam mais tempo ao trabalho (pago) que as mulheres do conjunto da UE (média de 33,1 horas).

— Quadro 4

Média de horas de trabalho (pago) semanais na UE27, em 2024

	Homens	Mulheres	Diferencial H-M
UE27	38,0	33,1	4,9
BE	36,8	31,3	5,5
BG	39,1	38,8	0,3
CZ	39,1	36,0	3,1
DK	35,0	30,4	4,6
DE	37,2	29,9	7,3
EE	37,3	35,2	2,1
IE	37,4	31,1	6,3
EL	41,7	37,3	4,4
ES	38,4	33,9	4,5
FR	37,8	33,3	4,5
HR	38,4	37,1	1,3
IT	38,6	32,5	6,1
CY	39,4	36,3	3,1
LV	38,9	37,7	1,2
LT	38,8	37,6	1,2
LU	37,8	32,7	5,1
HU	38,0	36,7	1,3
MT	38,9	35,1	3,8
NL	34,5	26,6	7,9
AT	37,3	29,8	7,5
PL	40,1	37,3	2,8
PT	38,9	35,9	3,0
RO	39,0	38,4	0,6
SI	38,8	36,6	2,2
SK	38,9	36,6	2,3
FI	36,2	32,4	3,8
SE	36,8	33,3	3,5

Fonte: Elaborado a partir de Eurostat, Labour Force Survey

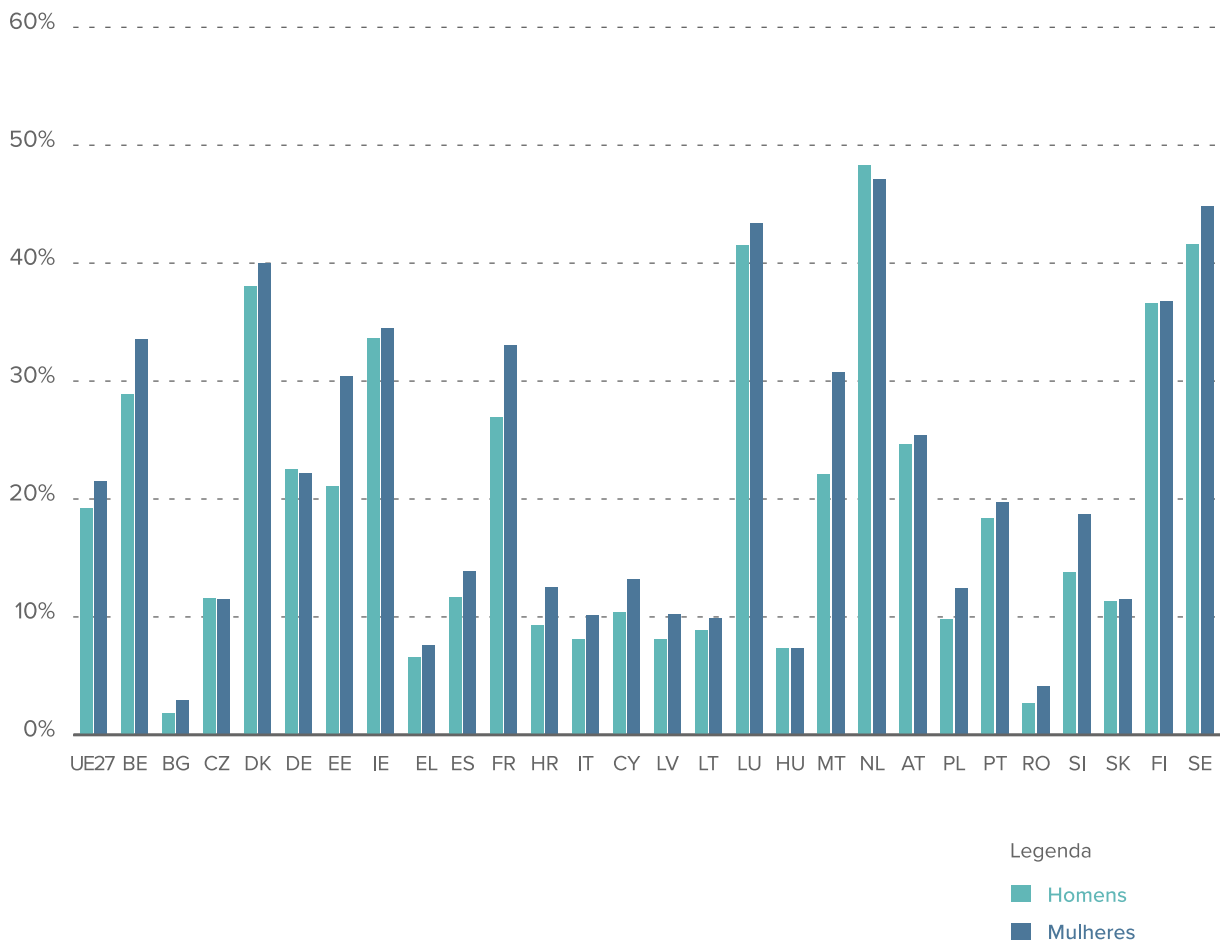
Nota: Os dados referem-se a pessoas empregadas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos e a horas de trabalho no emprego principal

Teletrabalho

A **Figura 6** apresenta a percentagem de trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem que, no contexto da UE, trabalham remotamente (regime de teletrabalho) – 19,2% e 21,5%, respetivamente. Esta realidade é ligeiramente mais prevalente entre as mulheres, com uma diferença de +2,3 pontos percentuais em relação aos homens. Em Portugal, os valores situam-se ligeiramente abaixo da média europeia: 18,4% dos homens e 19,7% das mulheres referem exercer as suas funções “por vezes” ou “habitualmente” em regime de teletrabalho. É nos Países Baixos que a expressão desta modalidade está mais disseminada, envolvendo quase metade do total de trabalhadores/as (48,3% de homens e 47,1% de mulheres).

Figura 6
Percentagem de trabalhadores e trabalhadoras (15-64 anos) por conta de outrem que se encontram em teletrabalho (“por vezes” e “habitualmente”), na UE27, em 2024

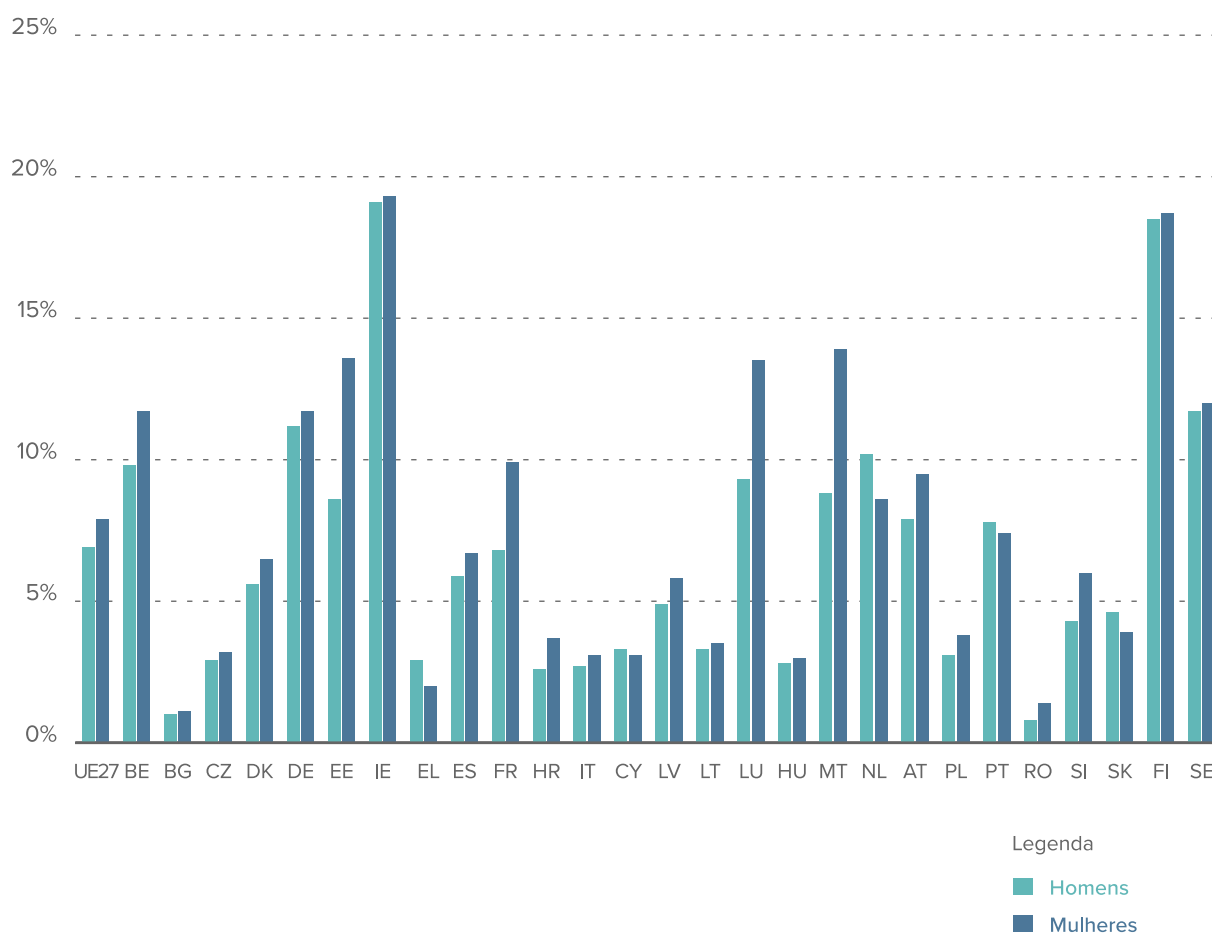
Fonte: Elaborado a partir de Eurostat, Labour Force Survey



Já a **Figura 7** ilustra que a percentagem de trabalhadores e trabalhadoras que exerce as suas funções profissionais em regime de teletrabalho de forma “habitual” é consideravelmente mais baixa; em Portugal, trata-se apenas de 7,8% e 7,4% do total de trabalhadores e de trabalhadoras por conta de outrem, respetivamente. A Irlanda e a Finlândia destacam-se como os países onde o teletrabalho é mais praticado de forma “habitual”, apresentando valores muito próximos entre homens e mulheres.

Figura 7
Percentagem de trabalhadores e trabalhadoras (15-64 anos) por conta de outrem que se encontram habitualmente em teletrabalho, na UE27, em 2024

Fonte: Elaborado a partir de Eurostat, Labour Force Survey



Vulnerabilidades: Vínculos Laborais Temporários e Desemprego

Na União Europeia (UE27), os contratos de natureza temporária são ligeiramente mais frequentes entre as mulheres, com uma diferença de 1,6 pontos percentuais face aos homens, conforme evidenciado no **Quadro 5**. Esta tendência verifica-se igualmente em Portugal, onde 16,3% das mulheres se encontram abrangidas por vínculos laborais de duração limitada, comparativamente com 15,8% dos homens.

A precariedade contratual apresenta maior expressão entre a população mais jovem, mantendo-se, em geral, uma maior incidência entre as mulheres. Em Portugal, quatro em cada dez mulheres jovens (41%) e 38% dos homens jovens (15–29 anos) estão vinculados através de contratos temporários, valores superiores à média da UE. Neste contexto, o país integra, no caso das mulheres, o grupo de quatro Estados-Membros em que a proporção de contratos temporários ultrapassa os 40%.

— **Quadro 5**
Percentagem de trabalhadores e trabalhadoras com vínculos laborais temporários, por escalão etário, na UE27, em 2024

	15-64 anos		15-29 anos	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
UE27	12,0	13,6	32,2	34,7
BE	8,6	10,9	27,1	33,4
BG	3,0	2,6	5,3	3,6
CZ	6,1	9,3	17,1	24,1
DK	11,8	13,4	30,2	31,2
DE	11,5	11,3	35,0	33,9
EE	4,3	3,5	9,7	9,6
IE	6,7	8,1	16,8	20,1
EL	7,7	11,6	14,1	18,8
ES	13,6	18,5	31,1	38,1
FR	14,8	15,7	38,2	38,3
HR	7,6	10,4	17,9	26,8
IT	13,5	16,3	36,7	43,2

	15-64 anos		15-29 anos	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
CY	10,3	17,9	17,6	26,4
LV	2,7	1,9	5,1	4,6
LT	1,7	1,6	3,0	3,1
LU	8,9	10,1	24,5	26,1
HU	5,1	4,4	9,5	7,1
MT	10,3	8,5	14,4	15,7
NL	24,4	28,2	50,7	53,8
AT	8,5	8,3	23,7	21,2
PL	13,8	16,0	34,3	38,8
PT	15,8	16,3	38,0	41,0
RO	2,4	1,1	6,6	3,1
SI	9,6	11,7	30,3	44,2
SK	3,5	4,1	11,8	14,4
FI	12,7	17,6	30,7	37,8
SE	11,5	13,8	31,4	31,4

Fonte: Elaborado a partir de Eurostat, Labour Force Survey

O **Quadro 6** apresenta as percentagens de desemprego de homens e mulheres com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos e entre os 15 e os 29 anos. Constatam-se que, em geral, os valores são mais expressivos na população mais jovem. Espanha e Grécia registam os valores mais elevados, sendo que, em ambos os países, o desemprego atinge aproximadamente um quinto da população jovem. Em Portugal, os resultados situam-se ligeiramente acima da média europeia, sobretudo no que se refere ao desemprego jovem, com uma relativa maior exposição das mulheres ao desemprego na população com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos, com 7% face a 6,2% entre os homens. Já no grupo etário dos 15–29 anos, os valores são muito próximos entre mulheres (14,3%) e homens (14,1%).

— Quadro 6

Taxa de desemprego de mulheres e homens, por escalão etário,
na UE27, em 2024

	15-64 anos		15-29 anos	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
UE27	5,8	6,3	11,5	11,2
BE	6,2	5,3	14,5	10,0
BG	4,5	4,0	8,2	7,1
CZ	2,3	3,1	5,3	6,6
DK	6,1	6,6	11,8	12,3
DE	3,7	3,2	6,0	5,0
EE	7,9	7,9	14,1	14,4
IE	4,5	4,4	8,9	8,3
EL	8,1	12,9	18,8	19,5
ES	10,2	12,7	20,0	20,5
FR	7,6	7,3	14,7	14,0
HR	5,1	5,0	12,6	11,0
IT	6,0	7,5	13,9	15,8
CY	4,7	5,2	11,5	8,2
LV	8,4	6,2	10,7	11,7
LT	8,0	6,8	11,1	12,0
LU	6,6	6,3	14,7	11,2
HU	4,6	4,4	9,8	8,5
MT	3,3	3,0	6,6	5,1
NL	3,5	3,9	7,0	7,0
AT	5,6	4,8	8,9	7,5
PL	2,8	3,1	6,3	7,2
PT	6,2	7,0	14,1	14,3
RO	5,7	5,1	14,5	13,4
SI	3,4	3,9	7,0	9,2
SK	4,9	6,1	11,5	10,7
FI	9,4	7,7	15,6	14,2
SE	8,4	8,6	17,5	17,0

Fonte: Elaborado a partir de Eurostat, Labour Force Survey

Segregação Sexual Profissional: Evolução do Índice de Dissemelhança⁵

Para a análise da segregação sexual profissional, recorreu-se à base de dados Quadros de Pessoal (cf. Nota metodológica), considerando-se como referência o ano de 2023, por ser o mais recente com informação disponível. Esta opção justifica-se pela relevância dos padrões de segregação no mercado de trabalho para a análise do diferencial remuneratório entre mulheres e homens, temática recorrente nas atividades do Observatório. O quadro em anexo (**Quadro C**) apresenta a percentagem de mulheres no total de trabalhadores e trabalhadoras, por profissão, em 2023.

Exemplos de profissões com elevada prevalência de mulheres, em 2023:

- Trabalhadores/as dos cuidados pessoais e similares (92,3%);
- Trabalhadores/as de limpeza (87,7%);
- Profissionais de Saúde (77,3%);
- Professores/as (77,3%);
- Técnicos/as e profissionais, de nível intermédio da saúde (77,2%);
- Empregados/as de escritório, secretários/as em geral e operadores/as de processamento de dados (75,9%);
- Especialistas em assuntos jurídicos, sociais, artísticos e culturais (71,8%);
- Outro pessoal de apoio de tipo administrativo (66,5%);
- Assistentes na preparação de refeições (65,9%);
- Pessoal de apoio direto a clientes (64,5%);
- Vendedores/as (63,1%);
- Trabalhadores/as dos serviços pessoais (60,2%).

⁵ Esta secção atualiza o trabalho final de estudantes do Seminário da Licenciatura em Economia (ISEG, Universidade de Lisboa (ano letivo de 2024-25), realizado por Catarina Brazão de Almeida, Mariana Branco, Marta Ferreira, Rodrigo Carvalho, Sofia Soares. Este trabalho incidiu sobre os dados dos Quadros de Pessoal relativos ao Continente.

Por outro lado, a presença de mulheres é inferior a 30% nas profissões abaixo elencadas:

- Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes superiores da Administração Pública, de organizações especializadas, diretores/as e gestores/as de empresas (28%);
- Especialistas em tecnologias de informação e comunicação (TIC) (22,7%);⁶
- Técnicos/as das tecnologias de informação e comunicação (22,5%);
- Agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura e produção animal, orientados/as para o mercado (22%);
- Técnicos/as e profissões das ciências e engenharia, de nível intermédio (21,9%);
- Vendedores/as ambulantes (exceto de alimentos) e prestadores/as de serviços na rua (20,9%);
- Pessoal dos serviços de proteção e segurança (18,5%);
- Trabalhadores/as qualificados/as da floresta, pesca e caça (6,1%);
- Trabalhadores/as qualificados/as da metalurgia, metalomecânica e similares (4,3%);
- Condutores/as de veículos e operadores/as de equipamentos móveis (4,3%);
- Trabalhadores/as qualificados/as em eletricidade e em eletrónica (2,5%).

Os cálculos sistematizados no **Quadro 7** demonstram que, entre 2010 e 2023, houve um declínio do emprego dos homens em profissões de predominância amplamente masculina (mais de 80% de homens no emprego total) - de 38,2% para 26,5%; no caso das mulheres empregadas em profissões de muito elevada feminização, a redução é mais residual – de 17,3% para 15,3%.

⁶ Note-se que na Datasheet *Gender Pay Gap nas profissões CTEM: evolução na última década*, os valores apresentados são ligeiramente diferentes, situando-se em 24,8% em 2023. Esta discrepância resulta do facto de a análise específica das áreas CTEM e a evolução das remunerações de mulheres e homens ter implicado a aplicação de filtros adicionais à base de dados, com a exclusão dos casos sem informação relativa às habilitações escolares, antiguidade na empresa, idade e regime de tempo de trabalho, além de apenas incluir os indivíduos com remuneração base completa.

No entanto, observa-se um reforço do emprego tanto de homens como de mulheres em profissões onde já eram majoritários/as (60–80%). Esta tendência é particularmente marcada no caso dos homens, cujo peso do emprego nessas profissões aumentou de 24,1% para 38,9%, entre 2010 e 2023. Ainda que a tendência se afigure mais moderada no caso das mulheres, importa notar que uma parte muito expressiva do seu emprego – reforçada em 2023 (45,7% face a 41,7% em 2010) – continua associada a profissões onde a feminização é elevada (taxa de feminização entre 60% e 80%). Por fim, há a destacar o facto de o peso das profissões caracterizadas por um maior equilíbrio entre mulheres e homens ter vindo a diminuir, representando, em 2023, apenas 17,9% do emprego das mulheres e 13,7% do emprego dos homens – quando, em 2010, essa expressão era de 24,7% e 20,3%, respetivamente.

— Quadro 7

Distribuição do emprego de mulheres e de homens por sub-grandes grupos profissionais (agregação a 2 dígitos), segundo a predominância em função do sexo

	2010	2023
Predominância de mulheres (>80%)	17,30	15,30
Maioria de mulheres (60-80%)	41,70	45,70
Equilibrados ou mistos – Mulheres (40-59%)	24,70	17,90
Equilibrados ou mistos – Homens (40-59%)	20,33	13,70
Maioria de homens (60-80%)	24,10	38,90
Predominância de homens (>80%)	38,20	26,50

Fonte: Cálculos com base nos Quadros de Pessoal, GEP/MTSSS. Distribuição interna do emprego de mulheres e homens por sub-grandes grupos profissionais.

Nota: Quadro construído a partir dos Quadros C, D e E (em Anexo).

Profissões em que as mulheres constituem a ampla maioria (60-80%) e em que o seu emprego se reforçou em 2023 por comparação com 2010:

- Profissionais de saúde
- Outro pessoal de apoio de tipo administrativo
- Pessoal de apoio direto a clientes.

Profissões em que os homens constituem a ampla maioria (60-80%) e em que o seu se reforçou em 2023 por comparação com 2010:

- Especialistas em tecnologias de informação e comunicação (TIC)
- Trabalhadores/as dos resíduos e de outros serviços elementares
- Trabalhadores/as não qualificados da agricultura, produção animal, pesca e floresta.



Destaca-se, no período entre 2010 e 2023, um reforço do peso relativo do emprego dos homens no sub-grande grupo profissional Especialistas em tecnologias de informação e comunicação (TIC), ainda que se tenha verificado algum aumento do emprego das mulheres na profissão.

Importa notar, porém, que ao contrário da tendência verificada para o conjunto das profissões a nível nacional, que revela algum decréscimo, o diferencial remuneratório em desfavor das mulheres nas áreas TIC está a aumentar.

Consultar: [Gender Pay Gap nas profissões CTEM: evolução na última década](#)

Índice de Dissemelhança

Apresenta-se agora os resultados do cálculo do Índice de Dissemelhança (ID), conforme a fórmula proposta por Duncan e Duncan⁷:

$$ID = D_t = \left(1/2\right) \times \sum |u_{i,t} - f_{i,t}|$$

- D_t Índice de dissemelhança no ano t. Mede a percentagem mínima de mulheres (ou de homens) que teriam de mudar de grupo profissional para que fosse alcançada uma distribuição igualitária.
- $f_{i,t}$ Proporção de mulheres na profissão ou grupo profissional i, no ano t. Calculado como $F_{i,t}$ dividido pela soma total de $F_{i,t}$.
- $F_{i,t}$ Número absoluto de mulheres na profissão ou grupo profissional i, no ano t.
- $u_{i,t}$ Proporção de homens na profissão ou grupo profissional i, no ano t. Calculado como $U_{i,t}$ dividido pela soma total de $U_{i,t}$.
- $U_{i,t}$ Número absoluto de homens na profissão ou grupo profissional i, no ano t.

Note-se que o valor do ID varia entre 0 e 1, ou entre 0% e 100% quando expresso em percentagem. Um valor de 0 indica uma distribuição completamente igualitária entre homens e mulheres. Um valor de 1 (ou 100%) indica segregação sexual profissional total: cada grupo profissional é preenchido exclusivamente por homens ou exclusivamente por mulheres.

⁷ Cf. Bettio, F. & Verashchagina, A. (2009) *Gender Segregation in the Labour Market: Root causes, Implications and Policy Responses in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

O cálculo do Índice de Dissemelhança (ID) para os anos de 2010 e 2023, referente aos sub-grande grupos profissionais (agregação das profissões a 2 dígitos) revela que, neste último ano, 44,36% das mulheres – ou, de forma equivalente, dos homens - teriam de mudar de grupo profissional para que não existisse segregação sexual. Importa reter que, no intervalo temporal considerado, o ID registou um decréscimo de 2,38 pontos percentuais (**Quadro 8**).

— Quadro 8

Índice de Dissemelhança – Sub-grande grupo profissional (agregação de profissões a 2 dígitos)

Anos	2010	2023
ID	46,74%	44,36%

Fonte: Cálculos com base nos Quadros de Pessoal, GEP/MTSSS

Importa salientar que o nível de agregação das profissões acima considerado pode ocultar a expressão real da segregação sexual profissional. Tomando como exemplo o grupo profissional *Profissionais de saúde*, ainda que globalmente feminizado (77,3%, em 2023), a intensidade dessa feminização é superior na profissão de enfermagem – 83,2% no caso de enfermeiras/os e enfermeiros/as especialistas, ou mesmo 96,1% no caso de enfermeiras/os de saúde materna e obstétrica – do que entre os profissionais de medicina (59,3% no caso de médicas/os generalistas e 61,2% no que se refere a médicas/os especialistas). Este nível de granularidade encontra-se refletido no cálculo apresentado no **Quadro 9**, com base num nível de agregação de profissões a 4 dígitos, evidenciando valores de ID mais elevados. Em 2023, cerca de metade das mulheres empregadas – ou metade dos homens empregados – teria de mudar de profissão para que a distribuição por profissões, na estrutura de emprego, fosse igualitária. A redução face a 2010 foi de 3,54 pontos percentuais.

— Quadro 9

Índice de Dissemelhança – Profissões (agregação de profissões a 4 dígitos)

Anos	2010	2023
ID	54,53%	50,99%

Fonte: Cálculos com base nos Quadros de Pessoal, GEP/MTSSS



Importa ter também presente que um dos fatores que mais explica o diferencial remuneratório entre homens e mulheres é a segregação sexual profissional. Caso este padrão de distribuição assimétrica de homens e de mulheres pela estrutura profissional não se verificasse, o diferencial diminuiria em 28,8% (valores de 2023).

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

Anexos

— Quadro A

Países da UE: abreviaturas

País	Abreviatura
Alemanha	DE
Áustria	AT
Bélgica	BE
Bulgária	BG
Chéquia	CZ
Chipre	CY
Croácia	HR
Dinamarca	DK
Eslováquia	SK
Eslovénia	SI
Espanha	ES
Estónia	EE
Finlândia	FI
França	FR
Grécia	EL
Hungria	HU
Irlanda	IE
Itália	IT
Letónia	LV
Lituânia	LT
Luxemburgo	LU
Malta	MT
Países Baixos	NL
Polónia	PL
Portugal	PT
Roménia	RO
Suécia	SE

— Quadro B1

Taxas de emprego dos homens (20-49 anos) sem e com crianças (menores de 6 anos) na UE27, em 2024

	Homens sem Crianças	Homens com crianças com menos de 6 anos
UE27	79,2	91,2
BE	73,7	90,4
BG	76,0	91,8
CZ	86,2	96,4
DK	78,4	94,5
DE	84,4	91,9
EE	81,2	92,8
IE	82,7	93,0
GR	70,9	94,7
ES	74,7	87,3
FR	79,0	88,6
HR	77,4	95,7
IT	71,6	91,1
CY	81,4	93,8
LV	75,4	93,8
LT	80,8	92,9
LU	76,1	90,3
HU	82,6	93,6
MT	91,5	95,0
NL	85,8	95,7
AT	81,8	91,4
PL	83,8	95,4
PT	78,3	93,5
RO	77,3	81,5
SI	82,1	96,3
SK	79,8	93,4
FI	72,6	88,9
SE	78,5	94,3

Fonte: Elaborado a partir de Eurostat, Labour Force Survey

— Quadro B2

Taxas de emprego das mulheres (20-49 anos) sem e com crianças (menores de 6 anos) na UE27, em 2024

	Mulheres sem Crianças	Mulheres com crianças com menos de 6 anos
UE27	75,0	68,4
BE	70,6	72,4
BG	72,0	68,0
CZ	80,2	48,1
DK	72,4	81,3
DE	83,3	69,2
EE	81,4	72,3
IE	82,6	73,9
GR	64,4	61,2
ES	71,3	66,6
FR	75,1	70,1
HR	71,6	84,6
IT	60,4	56,8
CY	81,7	70,0
LV	75,1	75,8
LT	79,2	78,3
LU	74,5	83,4
HU	81,0	75,4
MT	87,7	81,0
NL	83,5	82,2
AT	81,5	74,1
PL	79,9	71,6
PT	76,1	82,5
RO	67,8	49,2
SI	77,0	84,1
SK	76,4	67,5
FI	74,3	72,0
SE	76,7	83,8

Fonte: Elaborado a partir de Eurostat, Labour Force Survey

— Quadro C

Taxa de feminização⁸ das profissões (2 dígitos) em Portugal, em 2010 e 2023

	2010	2023
Representantes poder legisl.órgãos exec.,dirig.super. Admin.Públ.,org.especial.,direct.e gest.empresa	25,6	28,0
Directores/as de serviços administrativos e comerciais	32,4	38,4
Directores/as de produção e de serviços especializados	26,2	31,8
Directores/as de hotelaria, restauração, comércio e de outros serviços	31,5	31,1
Especialistas das ciências físicas, matemáticas, engenharias e técnicas afins	27,4	34,3
Profissionais de saúde	72,6	77,3
Professores/as	75,9	76,9
Especialistas em finanças, contabilidade, organ. administrativa, relações públicas e comerciais	51,2	59,5
Especialistas em tecnologias de informação e comunicação (TIC)	19,6	22,7
Especialistas em assuntos jurídicos, sociais, artísticos e culturais	64,9	71,8
Técnicos/as e profissões das ciências e engenharia, de nível intermédio	16,3	21,9
Técnicos/as e profissionais, de nível intermédio da saúde	67,7	77,2
Técnicos/as de nível intermédio, das áreas financeira, administrativa e dos negócios	50,0	56,3
Técnicos/as de nível intermédio dos serviços jurídicos, sociais, desportivos, culturais e similares	56,6	49,8
Técnicos/as das tecnologias de informação e comunicação	20,5	22,5

Legenda ■ Taxa de feminização inferior a 30% ■ Taxa de feminização superior a 60%

⁸ Rácio entre o número de mulheres empregadas e o total de pessoas empregadas numa determinada profissão ou grupo profissional, expresso em percentagem.

Não são apresentados os dados relativos às profissões (nível de agregação a 4 dígitos), atendendo ao elevado número de categorias, correspondente a um universo de mais de 400 profissões.

	2010	2023
Empregados/as de escritório, secretários/as em geral e operadores/as de processamento de dados	74,7	75,9
Pessoal de apoio directo a clientes	65,3	64,5
Operadores/as de dados, de contabilidade, estatística, de serv.financeiros e relac. com o registo	40,4	35,4
Outro pessoal de apoio de tipo administrativo	57,4	66,5
Trabalhadores/as dos serviços pessoais	66,4	60,2
Vendedores/as	64,7	63,1
Trabalhadores/as dos cuidados pessoais e similares	93,3	92,3
Pessoal dos serviços de protecção e segurança	11,9	18,5
Agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura e prod. animal, orientados para o mercado	35,3	22,0
Trabalhadores/as qualificados/as da floresta, pesca e caça, orientados para o mercado	7,0	6,1
Trabalhadores/as qualificados/as da construção e similares, excepto electricista	1,3	1,2
Trabalhadores/as qualificados/as da metalurgia, metalomecânica e similares	4,3	4,3
Trabalh. qualificados/as da impressão, do fabrico de instrum. precisão,joalheiros/as, artesã(os) e similares	37,2	44,6
Trabalhadores/as qualificados/as em electricidade e em electrónica	2,8	2,5
Trabalhadores/as da transformação de alimentos,da madeira,do vestuário e outras indústrias e artesanato	51,8	48,7
Operadores/as de instalações fixas e máquinas	53,7	49,3
Trabalhadores/as da montagem	46,3	39,8
Condutores/as de veículos e operadores de equipamentos móveis	2,8	4,3
Trabalhador/a de limpeza	90,6	87,7

Legenda ■ Taxa de feminização inferior a 30% ■ Taxa de feminização superior a 60%

	2010	2023
Trabalhadores/as não qualificados/as da agricultura, produção animal, pesca e floresta	44,9	24,6
Trabalhadores/as não qualificados/as da ind. extractiva, construção, indústria transformadora e transportes	27,8	28,3
Assistentes na preparação de refeições	85,5	65,9
Vendedores/as ambulantes (excepto de alimentos) e prestadores/as de serviços na rua	26,8	20,9
Trabalhadores/as dos resíduos e de outros serviços elementares	35,2	34,6
Outros/as Trabalhadores/as sem profissão atribuída	36,1	52,6

Legenda ■ Taxa de feminização inferior a 30% ■ Taxa de feminização superior a 60%

Fonte: Cálculos com base nos Quadros de Pessoal, GEP/MTSSS

— Quadro D

Distribuição do emprego dos homens por sub-grandes grupos de profissões (agregação a 2 dígitos) em Portugal, em 2010 e 2023

	2010	2023
Representantes poder legisl.órgãos exec.,dirig.super.Admin. Públ.,org.especial.,direct.e gest.empresa	2,1	1,9
Directores/as de serviços administrativos e comerciais	2,3	1,6
Directores/as de produção e de serviços especializados	2,7	1,6
Directores/as de hotelaria, restauração, comércio e de outros serviços	5,2	4,3
Especialistas das ciências físicas, matemáticas, engenharias e técnicas afins	2,8	3,1
Profissionais de saúde	0,7	1,0
Professores/as	0,7	0,5
Especialistas em finanças, contabilidade, organ. administrativa, relações públicas e comerciais	2,1	2,2
Especialistas em tecnologias de informação e comunicação (TIC)	1,2	3,2
Especialistas em assuntos jurídicos, sociais, artísticos e culturais	0,6	0,5
Técnicos/as e profissões das ciências e engenharia, de nível intermédio	5,3	4,6
Técnicos/as e profissionais, de nível intermédio da saúde	0,5	0,5
Técnicos/as de nível intermédio, das áreas financeira, administrativa e dos negócios	3,4	3,2
Técnicos/as de nível intermédio dos serviços jurídicos, sociais, desportivos, culturais e similares	0,4	0,6
Técnicos/as das tecnologias de informação e comunicação	1,4	1,5
Empregados/as de escritório, secretários/as em geral e operadores/as de processamento de dados	2,3	1,8
Pessoal de apoio direto a clientes	1,4	2,1
Operadores/as de dados, de contabilidade, estatística, de serv.financeiros e relac. com o registo	4,0	4,4
Outro pessoal de apoio de tipo administrativo	0,9	1,1

	2010	2023
Trabalhadores/as dos serviços pessoais	3,1	4,1
Vendedores/as	6,5	6,6
Trabalhadores/as dos cuidados pessoais e similares	0,3	0,5
Pessoal dos serviços de proteção e segurança	2,7	2,5
Agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura e prod. animal, orientados para o mercado	1,0	1,3
Trabalhadores/as qualificados/as da floresta, pesca e caça, orientados para o mercado	0,5	0,4
Trabalhadores/as qualificados/as da construção e similares, exceto eletricista	9,5	8,1
Trabalhadores/as qualificados/as da metalurgia, metalomecânica e similares	7,1	6,3
Trabalh. qualificados/as da impressão, do fabrico de instrum. precisão, joalheiros/as, artesã(os) e similares	0,9	0,7
Trabalhadores/as qualificados/as em eletricidade e em eletrónica	2,6	2,4
Trabalhadores/as da transformação de alimentos, da madeira, do vestuário e outras indústrias e artesanato	3,8	3,2
Operadores/as de instalações fixas e máquinas	4,1	3,9
Trabalhadores/as da montagem	1,0	1,3
Condutores/as de veículos e operadores de equipamentos móveis	8,0	6,9
Trabalhador/a de limpeza	0,8	1,0
Trabalhadores/as não qualificados/as da agricultura, produção animal, pesca e floresta	0,7	1,6
Trabalhadores/as não qualificados/as da ind. extractiva, construção, indústria transformadora e transportes	4,5	4,3
Assistentes na preparação de refeições	0,3	1,1
Vendedores/as ambulantes (exceto de alimentos) e prestadores/as de serviços na rua	0,1	0,1
Trabalhadores/as dos resíduos e de outros serviços elementares	2,5	4,1
Outros/as Trabalhadores/as sem profissão atribuída	0,0	0,1

Fonte: Cálculos com base nos Quadros de Pessoal, GEP/MTSSS

— Quadro E

Distribuição do emprego das mulheres por sub-grandes grupos de profissões (agregação a 2 dígitos) em Portugal, em 2010 e 2023

	2010	2023
Representantes poder legisl.órgãos exec.,dirig.super.Admin. Públ.,org.especial.,direct.e gest.empresa	0,9%	0,9%
Directores/as de serviços administrativos e comerciais	1,3%	1,2%
Directores/as de produção e de serviços especializados	1,2%	0,9%
Directores/as de hotelaria, restauração, comércio e de outros serviços	2,9%	2,3%
Especialistas das ciências físicas, matemáticas, engenharias e técnicas afins	1,3%	1,9%
Profissionais de saúde	2,3%	4,0%
Professores/as	2,6%	2,0%
Especialistas em finanças, contabilidade, organ. administrativa, relações públicas e comerciais	2,8%	3,7%
Especialistas em tecnologias de informação e comunicação (TIC)	0,4%	1,1%
Especialistas em assuntos jurídicos, sociais, artísticos e culturais	1,5%	1,6%
Técnicos/as e profissões das ciências e engenharia, de nível intermédio	1,3%	1,5%
Técnicos/as e profissionais, de nível intermédio da saúde	1,4%	2,0%
Técnicos/as de nível intermédio, das áreas financeira, administrativa e dos negócios	4,2%	4,8%
Técnicos/as de nível intermédio dos serviços jurídicos, sociais, desportivos, culturais e similares	0,6%	0,6%
Técnicos/as das tecnologias de informação e comunicação	0,4%	0,5%
Empregados/as de escritório, secretários/as em geral e operadores/as de processamento de dados	8,4%	6,5%
Pessoal de apoio direto a clientes	3,3%	4,4%
Operadores/as de dados, de contabilidade, estatística, de serv.financeiros e relac. com o registo	3,3%	2,8%
Outro pessoal de apoio de tipo administrativo	1,5%	2,6%

	2010	2023
Trabalhadores/as dos serviços pessoais	7,6%	7,3%
Vendedores/as	14,6%	13,1%
Trabalhadores/as dos cuidados pessoais e similares	5,4%	6,8%
Pessoal dos serviços de protecção e segurança	0,5%	0,7%
Agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura e prod. animal, orientados para o mercado	0,7%	0,4%
Trabalhadores/as qualificados/as da floresta, pesca e caça, orientados para o mercado	0,0%	0,0%
Trabalhadores/as qualificados/as da construção e similares, exceto eletricista	0,1%	0,1%
Trabalhadores/as qualificados/as da metalurgia, metalomecânica e similares	0,4%	0,3%
Trabalh. qualificados/as da impressão, do fabrico de instrum.precisão,joalheiros/as, artesã(os) e similares	0,6%	0,6%
Trabalhadores/as qualificados/as em electridade e em electrónica	0,1%	0,1%
Trabalhadores/as da transformação de alimentos,da madeira,do vestuário e outras indústrias e artesanato	5,0%	3,5%
Operadores/as de instalações fixas e máquinas	5,8%	4,5%
Trabalhadores/as da montagem	1,0%	1,0%
Condutores/as de veículos e operadores de equipamentos móveis	0,3%	0,4%
Trabalhador/a de limpeza	9,7%	8,5%
Trabalhadores/as não qualificados/as da agricultura, produção animal, pesca e floresta	0,7%	0,6%
Trabalhadores/as não qualificados/as da ind. extractiva,construção,indústria transformadora e transportes	2,1%	2,0%
Assistentes na preparação de refeições	2,2%	2,4%
Vendedores/as ambulantes (exceto de alimentos) e prestadores/as de serviços na rua	0,1%	0,0%
Trabalhadores/as dos resíduos e de outros serviços elementares	1,7%	2,6%
Outros/as Trabalhadores/as sem profissão atribuída	0,0%	0,1%

Fonte: Cálculos com base nos Quadros de Pessoal, GEP/MTSSS



OBSERVATÓRIO
Género, Trabalho e Poder