

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

Highlights

Portugal apresenta elevados níveis de participação feminina no mercado de trabalho, mas persistem desafios estruturais que se refletem na precariedade laboral, nos padrões de segregação profissional e vertical, nas desigualdades remuneratórias, na vulnerabilidade à pobreza, no trabalho não pago e na gestão dos tempos.

O **Observatório Género, Trabalho e Poder**¹, criado no âmbito do *Policy Lab* da ISEG Research, tem como missão contribuir para um debate público informado sobre estas temáticas, bem como para a qualificação e avaliação de políticas públicas. A presente *Datasheet* sistematiza as principais contribuições publicadas em 2025 e 2026. Pretende-se, assim, colocar o conhecimento científico ao serviço da mudança social, promovendo a participação plena e igualitária de mulheres e homens na vida pública e privada, a realização integral da cidadania, o aprofundamento da justiça social e o desenvolvimento sustentável da sociedade portuguesa.

O **Dia Internacional das Mulheres**, assinalado a 8 de março, reforça a necessidade de políticas integradas que promovam – transversalmente – a eliminação de estereótipos de género, a dessegregação do mercado de trabalho, o emprego de qualidade, a valorização de profissões com predominância do sexo feminino, a igualdade remuneratória para trabalho igual e de valor igual, a participação das mulheres nas esferas de decisão da vida empresarial, e uma repartição equilibrada do trabalho doméstico do trabalho do cuidado.

A - Participação laboral de mulheres e homens

Escolaridade e emprego: a sobre-escolarização das mulheres

- As mulheres apresentam níveis de escolaridade superiores aos dos homens, tanto em Portugal como na UE27.
- Em Portugal, **41,5% das mulheres empregadas (20–64 anos) possuem um diploma de nível superior, face a 27,8% dos homens.**
- Entre a população jovem empregada (**15–29 anos**), **quase metade das mulheres (48,4%) detém o nível superior de escolaridade, revelando uma clara vantagem relativamente aos homens (29,3%)** neste indicador.

Fonte: LFS- 2024/Eurostat

Emprego feminino: elevado e em crescimento

- Portugal apresenta uma **das taxas de emprego feminino mais elevadas da UE27**. Em 2024, **75,7%** das mulheres entre os 20 e os 64 anos estavam empregadas, acima da média europeia (**70,8%**).
- Este indicador revela uma evolução positiva no sentido da igualdade entre mulheres e homens, mas não capta as desigualdades estruturais em função do género que continuam a caracterizar o mercado de trabalho.

Fonte: LFS- 2024/Eurostat

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.

Maternidade e paternidade: efeitos diferenciados no emprego

- Na UE27, a paternidade tende a reforçar a participação laboral masculina, enquanto a maternidade continua associada à redução da taxa de emprego das mulheres. Este padrão sugere a **persistência de normas sociais tradicionais que associam a maternidade ao cuidado e a paternidade à intensificação da participação laboral**.
- Portugal constitui uma exceção, integrando o grupo restrito de países onde as **mulheres com crianças pequenas apresentam taxas de emprego superiores às das mulheres que não são mães**. Essa taxa situa-se entre as mais elevadas (**82,5%**) do conjunto de países da UE (**média de 68,4%**).

Fonte: LFS- 2024/Eurostat

Horas de trabalho remunerado

- Em Portugal, as mulheres empregadas dedicam, em média, **35,9 horas semanais ao trabalho remunerado**, um valor superior à média das mulheres dos demais países da UE27 (**33,1 horas**). Observa-se igualmente que o diferencial face aos homens é inferior ao registado no conjunto europeu (**+3,0 horas em Portugal**, face a **+4,9 horas na UE27**).

Fonte: LFS- 2024/Eurostat

Trabalho a tempo parcial: a marca do género

- 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.
- Em Portugal, apenas **9,7% das mulheres e 4,8% dos homens trabalham a tempo parcial**,

contrastando com a média europeia, onde **28,4%** das mulheres se encontram neste regime.

- Para um número expressivo de trabalhadoras/es do país, o trabalho a tempo parcial em Portugal é **involuntário**.

Fonte: LFS- 2024/Eurostat

Teletrabalho

- Na maioria de países da UE, há mais mulheres do que homens em teletrabalho. Em Portugal, trata-se de aproximadamente **19,7% das mulheres e 18,4% dos homens, seja forma ocasional** (“por vezes”) **ou regular** (“habitualmente”).
- No entanto, apenas cerca de **7,4% das mulheres e 7,8% dos homens** estão em teletrabalho num registo regular.

Precariedade contratual: maior incidência nas mulheres

- Os **contratos temporários** afetam **16,3% das mulheres e 15,8% dos homens** em Portugal.
- Entre **jovens (15–29 anos)**, a precariedade dos vínculos atinge **41% das mulheres e 38% dos homens**, valores superiores à média europeia.

Fonte: LFS- 2024/Eurostat

Desemprego atinge ligeiramente mais as mulheres

- Entre os **15–64 anos**, a taxa de desemprego das **mulheres é de 7%, face a 6,2% dos homens**.
- Entre jovens (15–29 anos), os valores aproximam-se: **14,3% para as mulheres e 14,1% para os homens**.

Fonte: LFS- 2024/Eurostat

Reforço da segregação profissional em função do género, em Portugal

- Entre 2010 e 2023, o emprego tanto de mulheres como de homens reforçou-se em profissões

onde já representavam uma ampla maioria (60–80% do total de trabalhadores/as), e registou-se um declínio do peso relativo do emprego em profissões com uma distribuição mais equilibrada (40–59%).

- **Mais de 50% das mulheres (ou dos homens) teriam de mudar de profissão para que fosse alcançada uma distribuição equilibrada na estrutura de profissões.**
- A segregação das profissões em função do género explica cerca de 28,8% do diferencial remuneratório entre mulheres e homens em Portugal (tópico seguinte).

Fonte: Quadros de Pessoal – 2023/GEP/MTSSS

Publicação: [Barómetro da Participação Laboral de Mulheres e Homens – divulgado por ocasião do 8 de março de 2026](#)

B - Discrepâncias remuneratórias e desigualdades estruturais em função do género

- Em Portugal, em 2023 as mulheres auferiram, em média, **menos 15,4%** do que os homens em termos de remuneração mensal (ganho). Quando se considera o indicador ajustado (idade, habilitações escolares e antiguidade) e a remuneração (ganho) por hora, o diferencial sobe para **17,5%**, sugerindo **a persistência de desigualdades estruturais no mercado de trabalho.**
- Agravamento ao longo do ciclo de vida profissional: apesar da tendência recente de redução, o diferencial ajustado atinge o seu valor máximo no grupo etário dos **50–64 anos (20,6%)**, refletindo a acumulação progressiva de desvantagens nas trajetórias laborais das mulheres.
- **Penalização das mulheres mais qualificadas:** o diferencial remuneratório aumenta com o nível de escolaridade e de qualificação, atingindo **21,9% entre trabalhadores/as com ensino superior**

e 24,7% entre quadros superiores, em desfavor das mulheres.

- **Maior desigualdade nas empresas de maior dimensão:** o diferencial ajustado é particularmente elevado nas empresas com **50 a 249 trabalhadores/as (22,1%)** e mantém-se expressivo nas empresas com **mais de 250 trabalhadores/as (19,1%)**.
- **Peso da segregação sexual horizontal:** a decomposição do diferencial remuneratório entre homens e mulheres indica que **71% do mesmo não é explicado por fatores observáveis**, o que sugere desigualdades estruturais em função do género. Destacam-se como principais fatores explicativos a **profissão (28,8%)** e o **ramo de atividade económica (29,1%)**, confirmando o papel central da segregação do mercado de trabalho na persistência das desigualdades remuneratórias

Fonte: Quadros de Pessoal – 2023/GEP/MTSSS

Publicação: [Indicadores-chave Diferencial Remuneratório entre Homens e Mulheres \(Gender Pay Gap\)](#)

C - Desigualdades remuneratórias: o paradoxo das áreas CTEM

- **Paradoxo estrutural nas profissões CTEM:** apesar do peso crescente destes domínios no emprego total em 2023, impulsionado sobretudo pelas TIC, as mulheres continuam fortemente sub-representadas, representando apenas **28,4% do total do emprego CTEM** (cerca de 22% e 25% nas áreas associadas às TIC e às Engenharias, respetivamente).
- **Agravamento das desigualdades remuneratórias:** em contraciclo com a tendência geral observada a nível nacional, entre 2010 e 2023 o diferencial remuneratório ajustado (idade, nível de escolaridade e antiguidade) nas profissões CTEM aumentou cerca de **6 pontos percentuais**, atingindo **16,0%**.

Esse diferencial aumentou quase 8 pontos percentuais elevado nas profissões associadas às TIC e cerca de 6 pontos percentuais nas engenharias.

- **Crescimento da componente não explicada:** nas TIC, a componente não explicada do diferencial remuneratório aumentou **143,5%**, sugerindo o reforço das desigualdades estruturais em função do género.
- **Expansão num contexto de desigualdades de género:** em suma, os dados indicam que o crescimento destes setores não tem sido acompanhado por uma redução das desigualdades entre mulheres e homens.

Fonte: Quadros de Pessoal – 2023/GEP/MTSSS

Publicação: *Gender Pay Gap nas profissões CTEM: evolução na última década*

D - Mulheres na gestão de topo – Women on Boards

A Lei n.º 62/2017, que regula a representação equilibrada de mulheres e homens nos órgãos de administração e fiscalização do setor público empresarial (SEE e SEL) e das empresas cotadas em bolsa, foi aprovada há nove anos. Os dados compilados pelo Observatório revelam:

- **Progressos significativos no setor empresarial do Estado (SEE):** o limiar mínimo de paridade (40%) já foi alcançado nos órgãos de administração e de fiscalização, ultrapassando a exigência mínima legalmente estabelecida.
- **Setor empresarial local (SEL):** apesar de o requisito estar, em média, cumprido, a representação de mulheres nos órgãos de administração permanece inferior (35%).
- **Fragilidades institucionais persistentes:** elevado incumprimento da obrigatoriedade de adoção e publicação de planos para a igualdade — cerca de **4 em cada 10 entidades do SEE e mais de 8 em cada 10 entidades do SEL** não cumprem este requisito.

- **Empresas cotadas em bolsa:** mantêm-se assimetrias relevantes, com **46% de mulheres em cargos não executivos e apenas 15% em cargos executivos**; nos órgãos de fiscalização, a presença feminina atinge **43%**. O incumprimento dos planos de igualdade abrange **12,5% das empresas**.
- **Comparação europeia (universo PSI / maiores empresas cotadas em bolsa):** apesar do muito reduzido número de empresas, os dados indicam que os países que adotaram mais cedo legislação vinculativa apresentam um maior equilíbrio de género nos conselhos de administração, destacando-se a **França (47,5%)**. Portugal posiciona-se **em linha com a média da UE27 (34,7%)**.

Publicação: *Barómetro do Equilíbrio de Mulheres e Homens nos Órgãos de Gestão das Empresas*

E - Género e Migrações

Em 2024, residiam em Portugal **1,54 milhões de pessoas de nacionalidade estrangeira**, das quais **43,9% eram mulheres**, confirmando a tendência de **redução do peso feminino na população migrante** ao longo da última década.

- Em 2023, os/as trabalhadores/as estrangeiros/as representavam **13,5% do emprego por conta de outrem**, representando as **mulheres 39,2%** desse total.
- As mulheres migrantes enfrentam **maior precariedade laboral** do que as mulheres portuguesas, com apenas **44,1% em contratos sem termo** e uma **maior incidência de trabalho a tempo parcial (12,6%)**.
- Apesar de apresentarem, em média, **níveis de escolaridade superiores aos dos homens estrangeiros**, o **diferencial remuneratório ajustado** entre mulheres e homens estrangeiros situa-se em **11,4%**.

- Face aos/as trabalhadores/as nacionais, o diferencial ajustado é **relativamente baixo** (cerca de 4%); contudo, o **risco de pobreza é substancialmente mais elevado** entre a população migrante, afetando **19,9% das mulheres estrangeiras**, mais do dobro do valor registado entre mulheres de nacionalidade portuguesa.

Fonte: INE e Quadros de Pessoal – 2023/GEP/MTSSS

Publicação: [Género, Nacionalidade e Desigualdades Laborais](#)

F - Género e Pobreza

- **Dimensão de género da pobreza monetária:** em 2023, cerca de **978 mil mulheres** encontravam-se em situação de pobreza em Portugal, correspondendo a uma taxa de **17,6%**, superior à dos homens em **2,2 pontos percentuais** e acima da média da população total.
- **Feminização da pobreza:** as mulheres representam **52% da população pobre**, e o *gender poverty gap* atingiu **1,14** – valor superior à média da UE (1,09).
- **Subestimação estatística das desigualdades:** quando se analisam pessoas a viver sozinhas, o *gender poverty gap* aumenta para **1,23**, evidenciando limitações das metodologias baseadas no rendimento dos agregados familiares que não têm em conta assimetrias na distribuição de recursos.
- **Agravamento do *gender poverty gap*:** o valor registou um agravamento progressivo, atingindo em 2023 o valor mais elevado desde 2003.
- **Grupos e territórios mais afetados:** as disparidades são particularmente acentuadas entre a população idosa, nos agregados unipessoais e nas famílias numerosas, bem como em todas as regiões do país, destacando-se a **Península de Setúbal**.
- **Pobreza ou exclusão social:** este indicador afeta **20,9% das mulheres**, face a **18,4% dos homens**,

reforçando a necessidade de políticas públicas de combate à pobreza com integração explícita de uma perspetiva de género.

Fonte: ICOR, 2024

Publicação: [Gender Poverty Gap em Portugal](#)

G - Desigualdades de género na gestão do tempo

Os dados sobre a Persistência das Desigualdades de Género na Gestão do Tempo recolhidos pelo Observatório confirmam que a desigualdade na gestão do tempo entre mulheres e homens permanece estrutural e resistente à mudança, apesar de avanços formais na igualdade de género.

- A **sobrecarga feminina decorre sobretudo do “trabalho invisível”**, ou seja, das tarefas de cuidado e domésticas, que continuam maioritariamente a ser asseguradas pelas mulheres, com impactos diretos na sua participação profissional, progressão na carreira e bem estar.
- Durante um dia útil, **as mulheres** dedicam ligeiramente menos tempo ao trabalho pago (64% vs. 67% nos homens); no entanto, **dedicam cerca de 20% do seu tempo ao trabalho doméstico não remunerado, enquanto os homens dedicam apenas 13%**. Esta diferença acentua-se aos fins de semana.
- O **fim de semana revela a assimetria máxima**: os homens dedicam cerca de **42% do tempo de fim de semana ao lazer**, enquanto **as mulheres despendem aproximadamente 42% do tempo em tarefas domésticas e cuidados**.
- A **sobrecarga doméstica limita o acesso a lazer, descanso, filantropia e participação cívica**. Também compromete progressão profissional, reduz visibilidade e diminui probabilidade de promoção.

- A sobrecarga cria uma “dupla jornada” estrutural: o tempo despendido no trabalho doméstico reduz a dedicação feminina ao trabalho remunerado (64% vs. 67% nos homens), **limitando visibilidade, progressão e acesso a cargos de topo**.
- A **desigualdade é transversal** à idade, à hierarquia e educação: mesmo entre mulheres em cargos de topo, altamente qualificadas ou sem filhos e filhas, o padrão mantém-se.
- Efeito da **maternidade acentua desigualdades**: a maternidade reduz o tempo das mulheres no trabalho remunerado (64% com filhos/as vs. 66% sem filhos/as), enquanto nos homens acontece o contrário (68% com filhos/as vs. 64% sem filhos/as).

Publicação: [Entre Trabalho e Lazer: A Persistência das Desigualdades de Género na Gestão do Tempo](#)

H - O trabalho de cuidado não remunerado

O Estatuto do Cuidador Informal (estabelecido pela Lei n.º 100/2019) veio reconhecer o trabalho de cuidado não remunerado prestado a pessoas idosas (cuidados informais) em Portugal, numa altura em que o nosso país é dos mais envelhecidos da Europa e também um dos países com maior proporção de pessoas idosas com necessidades de cuidados. Os dados compilados pelo Observatório mostram que este instrumento legislativo se insere num contexto em que as mulheres enfrentam maiores necessidades de cuidados ao longo da vida e assumem, quando prestam cuidados informais, formas de cuidado mais intensivas, refletindo desigualdades persistentes na organização social do cuidado.

- **Necessidades de cuidados e desigualdades entre mulheres e homens**: 42,8% das mulheres (face a 20,9% dos homens) com 65 e mais anos **repor-**

tam necessidade de cuidados, evidenciando uma maior vulnerabilidade nesta fase da vida.

- **Prevalência do cuidado informal**: cerca de **29,6% dos homens com 50 e mais anos** prestam cuidados não remunerados a pessoas idosas, enquanto **entre as mulheres essa prevalência é de 24,1%**, um padrão que aproxima Portugal mais da realidade dos países nórdicos que dos seus congéneres do Sul da Europa.
- **Articulação entre cuidado e trabalho remunerado**: a maioria dos/as cuidadores/as informais **acumula o cuidado não remunerado com trabalho remunerado a tempo inteiro (71,9%)**, o que, à semelhança do padrão observado na prevalência do cuidado informal, aproxima Portugal da realidade do norte da Europa.
- **Intensidade do cuidado prestado**: as **cuidadoras informais** têm uma maior probabilidade de prestarem cuidados diários, cuidados pessoais e a mais que uma pessoa, sinalizando **o potencial para uma maior intensidade de cuidado**.
- **Impactos na saúde**: embora as cuidadoras assumam formas de cuidado mais intensivas, **a prestação de cuidados informais em Portugal está associada a piores condições de saúde, sobretudo ao nível da saúde mental, principalmente entre os homens**.
- **Risco de pobreza e privação material**: o risco de pobreza é **mais elevado entre as mulheres, independentemente de prestarem ou não trabalho de cuidados não remunerados, enquanto a privação material afeta sobretudo as/os cuidadoras/es informais**.

Fonte: Share 2022.

Publicação: [Barómetro da Participação de Mulheres e Homens no Trabalho de Cuidado Não Remunerado](#)