

Análise Eurofirms: Mulheres lideram em qualificação, mas assumem mais sacrifícios pela família.

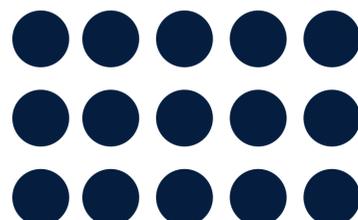
- Apesar de as mulheres superarem os homens em termos de qualificação (+30% com certificado de nível superior), os cargos de liderança e gestão são dominados por homens (+38%).
- O número de mulheres empregadas em regime de jornada reduzida atingiu, em 2024, o valor mais elevado dos últimos 10 anos (281.300).
- Ainda existem "profissões-tipo", com as mulheres a dominar os setores que requerem contacto com o outro e os homens em maioria nas funções de maior exigência física.

O Dia Internacional da Mulher, assinalado a 8 de março, representa uma oportunidade para refletir sobre a (des)igualdade entre géneros em todas as áreas da sociedade, assim como os avanços e desafios que persistem neste âmbito.

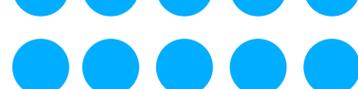
Se, por um lado, há uma tendência de aproximação entre homens e mulheres no que diz respeito ao peso na população ativa e empregada, ainda há um percurso significativo a percorrer em direção à igualdade salarial e a uma ocupação equitativa dos cargos de liderança.

De acordo com uma análise da Eurofirms, apesar de as mulheres terem mais qualificações, estão em minoria nos quadros de gestão e liderança em Portugal. A multinacional de gestão de talento sublinha, ainda, a superioridade da presença feminina – com uma evolução ascendente – no trabalho a tempo parcial, enquanto indicador do maior sacrifício por parte das mulheres em prol da vida familiar.

50%
Homens ativos



50%
Mulheres ativas



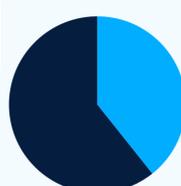
1. Qualificação e Liderança

A posição das mulheres nos quadros superiores dos setores público e privado é ainda, apesar de uma evolução positiva, um reflexo da desigualdade no emprego.

Em Portugal, os cargos de liderança e direção – isto é, representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos – são dominados por homens de forma maioritária.

Existem menos 74.000 mulheres em cargos de liderança, o que representa uma inferioridade de 38 pontos percentuais.

62%
Homens em cargos de liderança



38%
Mulheres em cargos de liderança

-74.000 mulheres

É possível afirmar que estes dados são indicativos de que o caminho até ao topo é mais longo para as mulheres, não só em termos de empenho, como ao nível da formação. Apesar de o número de mulheres com um grau académico superior superar os homens em 30%, verifica-se que a aquisição de competências ainda não foi suficiente para alterar o status quo e para reduzir, verdadeiramente, o gap entre géneros no que diz respeito aos cargos de direção.

2. Impacto na vida familiar

Em linha com o ponto anterior, um indicador relevante no sentido de justificar a persistência destas disparidades é a maior representatividade das mulheres nos contractos a tempo parcial:

- Em 2024, segundo dados do INE, havia 281.300 mulheres empregadas em regime de jornada reduzida – o número mais alto da última década.
- A maternidade agrava este fosso – quando são mães, as mulheres têm 5,5% mais contratos a tempo parcial do que os homens.

Estes dados permitem auferir que são as mulheres que sacrificam mais horas de trabalho e rendimentos para se dedicarem à vida familiar e aos cuidados dos filhos.

3. Segregação por setor de atividade

A distribuição de homens e mulheres pelos diferentes setores de atividade reflete, também, a permanência de estereótipos que definem "profissões-tipo" para homens e mulheres.

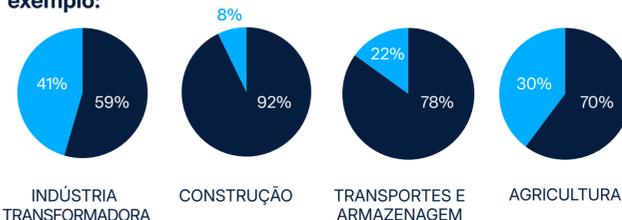
Em linhas gerais, é possível observar uma tendência de superioridade da presença feminina em setores que implique contacto direto com pessoas presença feminina em setores que impliquem contacto direto com as pessoas:

Saúde e apoio social (+320.000 mulheres)

Educação (+220.000 mulheres)

Hotelaria e restauração (+53.000 mulheres)

Por outro lado, trabalhos que impliquem tarefas físicas ou manuais são maioritariamente ocupados por homens. São exemplo:



4. Igualdade de participação, desigualdade salarial

Ao longo do século XXI, tem-se verificado, em Portugal, um aumento do peso da participação feminina no mercado de trabalho. Há já uma década que as mulheres representam 45% a 49,5% da população ativa e, em 2024, este indicador aproximou-se dos 50%. No último ano, segundo dados do Instituto Nacional de Estatística (INE), 5,5 milhões de pessoas integravam a população ativa, 2.716.000 das quais mulheres.

O mesmo se verifica no que diz respeito à população empregada: em termos absolutos, mais de 2.5 milhões de mulheres estavam a trabalhar em 2024, representando 50% da população empregada.

Não obstante a presença igualitária no mercado de trabalho, existe ainda um fosso salarial em Portugal, que, segundo o Ministério do Trabalho, se situava nos 12% em 2024.

A desigualdade não é comum a todas as áreas de atividade, sendo possível encontrar variações consoante os setores e a qualificação profissional:

- As mulheres semiqualficadas e não qualificadas recebem, de forma generalizada, salários inferiores em praticamente todos os setores.
- A maior disparidade de rendimentos encontra-se em cargos de direção e gestão, onde os homens ganham cerca de 20% mais do que as mulheres.
- Por outro lado, nas áreas da Administração Pública, Defesa e Segurança Social, as mulheres recebem salários, em média, mais elevados quando ocupam cargos de supervisão.

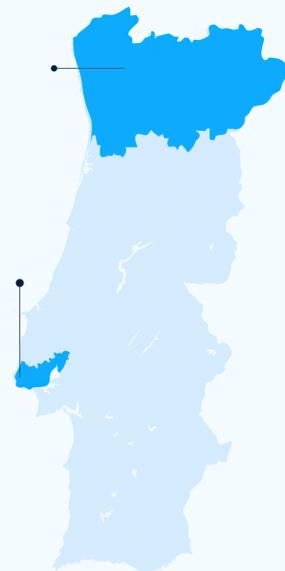
A nível regional, analisando esta distribuição nos principais polos populacionais, é possível constatar ligeiras diferenças:

+50.000 homens ativos

Na região Norte, por outro lado, os homens têm uma presença superior em 6%.

+22.000 mulheres ativas

Na região da Grande Lisboa, o número de mulheres empregadas ultrapassa os homens em 4%.



Conclusões

1

A conjuntura atual do mercado de trabalho em Portugal denota desigualdades estruturais.

2

Além de as mulheres necessitarem de níveis de qualificação mais elevados por para aceder a posições superiores, encontram, ainda desafios no equilíbrio entre a vida profissional e familiar.

3

De forma a dar continuidade ao progresso já alcançado, a promoção de medidas que incentivem à presença de mulheres em cargos de liderança, assim como a partilha de responsabilidade na gestão da vida familiar que permita a conciliação laboral, é indispensável.