

Sociedade Relatório Igualdade de Género em Portugal relativo a 2025



No topo das carreiras, a desigualdade salarial entre homens e mulheres atinge os 835 euros por mês

Quanto mais sobem na carreira, menos as mulheres ganham face aos homens

Há “uma penalização salarial crescente” das mulheres ao longo das carreiras. E, nos cargos mais qualificados, as diferenças de género têm vindo a aumentar nos últimos anos

Andreia Sanches

Quanto mais elevada é a posição na hierarquia profissional e quanto mais experiência profissional têm as mulheres, menos ganham relativamente aos homens. Nos quadros superiores, a diferença salarial é de 26,5%, já contando com os complementos remuneratórios, como prémios e horas extraordinárias. Em valores brutos, isto traduz-se numa diferença de 835 euros: ou seja, em média, um quadro superior homem ganha 3153,8 euros por mês. E uma mulher, 2318.

Estão as desigualdades salariais a aumentar ou a atenuar-se? Nos quadros superiores – cargos de gestão, direcção, coordenação, ou técnicos altamente qualificados em empresas e na Administração Pública –, o hiato de género era, em 2020, de 25,2%; em 2022, aumentou para 25,4%; e, em 2023, subiu para 26,5%. Ou seja, sim, tem vindo a aumentar.

Os dados constam do relatório *Igualdade de Género em Portugal de 2025*, feito pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). Foi analisada a informação mais recente disponível em cada sector – educação, emprego, política, ambiente e desporto, entre outras.

No caso dos salários, os últimos dados disponíveis pelo Ministério do Trabalho são de 2023. Globalmente, até se tem registado uma melhoria

gradual quando olhamos para o chamado “diferencial não ajustado” dos ganhos de homens e mulheres – ou seja, não expurgado de efeitos relacionados com a escolaridade ou antiguidade da relação laboral. Elas continuam a ganhar pior, mas, em 2023, e tal como tinha já sido divulgado há uns meses, o gap salarial foi de 15,4%, quando em 2020, por exemplo, era de 16,1%.

Mas quando se “divide” a população trabalhadora em fatias – por níveis de habilitação, de qualificação ou por antiguidade nos cargos –, percebe-se que, para as mulheres, a experiência acumulada ou uma progressão na hierarquia não se traduzem numa aproximação do que ganham os seus colegas homens com o mesmo perfil.

Mais dados: no início da carreira, as mulheres ganham, em média, 1162,7 euros e os homens 1322 (um diferencial de 12,1%). Mas essa diferença agrava-se progressivamente, atingindo um diferencial de 21,9% nas carreiras com 20 ou mais anos (1588 euros de ganho médio para as mulheres, contra 2033 euros para os homens). Há, diz o relatório, “uma penalização salarial crescente” das mulheres.

Se a análise apenas tiver em conta as qualificações, independentemente de cargos ou anos de experiência, os ganhos de uma mulher com um diploma de ensino superior são, em

Duas em dez já foram vítimas de violência

A violência de género, “simultaneamente uma causa e consequência da desigualdade entre mulheres e homens”, é outras das esferas analisadas no relatório da CIG. “A análise dos dados demonstra que, apesar dos esforços legislativos e institucionais, tanto em Portugal como na UE persiste um fosso alarmante de desigualdade entre os sexos em todas as tipologias de violência de género.” Em 2024, os dados da média da UE 27 indicam que praticamente uma em cada três mulheres (30,7%) continua a reportar ter sido vítima de violência, ou de ameaças de violência, ao longo da sua vida; a percentagem em Portugal é de 19,7%.

No que diz respeito à violência doméstica, as ocorrências registadas pelas polícias entre 2017 e 2024 aumentaram, mantendo-se na casa das 30 mil por ano desde 2022. Em cada dez pessoas vítimas, sete eram mulheres.

Remunerações médias (ganho) em 2023 de homens e mulheres

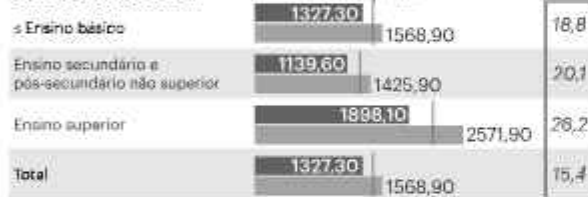
Em euros

■ Mulher ■ Homem □ Diferencial salarial em %

Por nível de qualificação e diferencial salarial



Por nível de habilitação e diferencial salarial



Fonte: Gabinete de Género em Portugal – Boletim Estatístico 2023, CIG

PÚBLICO

média, 26,2% inferiores ao de um homem diplomado. Entre os trabalhadores que têm no máximo o ensino básico, a diferença de género é significativa, mas bem mais baixa: 18,8%.

Escolhas e estereótipos

Carina Quaresma, presidente da CIG, diz ao PÚBLICO que uma das principais explicações estará na distribuição das mulheres pelos diferentes sectores de actividade. “As mulheres concentram-se na saúde, na educação, nas ciências sociais, e os homens nas engenharias, nas matemáticas, nas tecnologias de informação e comunicação (TIC)”, explica ao PÚBLICO. Estas últimas áreas “têm vindo a ser cada vez mais valorizadas”. E oferecem, em muitos casos, salários mais elevados. O aumento das remunerações, sobretudo no topo da hierarquia, nestes sectores, estará a contribuir para a persistência das diferenças, continua.

Os números do ensino superior, tanto ao nível das inscrições como ao nível da conclusão e obtenção de diplomas, mostram a dimensão do desafio: o número de raparigas é superior ao dos rapazes em quase todas as áreas. Mas, nas TIC e nas “engenharias, indústrias transformadoras e construção”, as taxas de feminização da população estudantil são, respectivamente, de apenas 18,3% e 27,8%.

Para reduzir as diferenças salariais, diz Carina Quaresma, é importante trazer mais mulheres para as áreas STEM – sigla em inglês para Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática. E, para isso, foi recentemente aprovado pelo Governo o Programa Nacional das Raparigas nas STEM que prevê várias medidas, como “a criação de redes de mentoria e de embaixadoras de mulheres que fizeram estes percursos e podem ser uma referência, ajudando a desconstruir aqueles estereótipos de género que muitas vezes existem desde cedo, quando as raparigas, ao longo da sua escolaridade, mostram interesse em algumas áreas e alguém lhes diz: ‘isso não é para ti...’”.

Mas há outros aspectos a ter em conta. Sara Falcão Casaca lidera o Observatório Género, Trabalho e Poder, do Instituto Superior de Economia e Gestão. E, em resposta por escrito ao PÚBLICO, nota que nas análises que têm vindo a ser feitas têm constatado que o diferencial salarial tem aumentado mesmo em áreas STEM onde mais mulheres têm ingressado: “Nas áreas ligadas às TIC, o ligeiro aumento da presença feminina esteve associado a um aumento do *gender pay gap*”, exemplifica.

Possíveis explicações: “Nas profissões altamente qualificadas, observa-se uma segmentação marcada pelo género, com as mulheres mais presentes em funções menos valoriz-

zadas, enquanto os homens se concentram nas áreas estratégicas e mais bem remuneradas. Além disso, são vários os estudos que dão conta dos processos organizacionais e institucionais através dos quais a entrada das mulheres em profissões tipificadas como masculinas é acompanhada por uma reconfiguração interna da hierarquia das profissões. Esse processo passa pela deslocação dos homens para segmentos mais valorizados e pelo recrutamento das mulheres para funções de menor estatuto socioprofissional e níveis remuneratórios inferiores, dando origem a formas de (re)segregação em função do género.”

A presença de mulheres em certas áreas não implica, portanto, uma redução das desigualdades. O que se passa no ensino superior tem algo a ver com isto. Apesar de as mulheres serem, há várias décadas, mais habilitadas do que os homens, de serem maioritárias nas conclusões de mestrados e doutoramentos e de serem perto de metade dos docentes das universidades, “concentram-se nas categorias mais baixas”, como assinala o relatório da CIG. Só um quarto dos professores catedráticos (topo da carreira, com salários mais altos) são mulheres.

Regresso aos dados sobre as diferenças salariais nos quadros superiores, onde o diferencial remuneratório assume maior expressão: “Este resultado sugere que a desigualdade remuneratória não decorre de diferenças observáveis de capital humano, mas antes de mecanismos estruturais associados a enviesamentos de género que sustentam a menor valorização das competências e das funções desempenhadas pelas mulheres”, diz Sara Falcão Casaca.

E lembra que, “quanto mais elevadas são as remunerações e maior o peso das componentes variáveis, maior pode ser a margem de discricionariedade na determinação das remunerações, bem como a margem para a actuação de juízos implícitos enviesados (ainda que nem sempre intencionais) sobre mérito e desempenho” – os homens tendem a beneficiar de uma associação simbólica ao arquétipo do profissional ideal, plenamente disponível, competitivo, e as mulheres a menores níveis de disponibilidade, compromisso ou ambição.

Dai, sublinha Falcão Casaca, a importância central da transparência remuneratória, da explicitação dos critérios subjacentes à definição das remunerações e também dos processos de avaliação de desempenho. “E, claro, a necessidade de políticas integradas que não descuridem – antes reforcem – a sua vocação para a desconstrução de estereótipos de género, enquanto condição indispensável para a promoção de uma igualdade na valorização equitativa das funções e do desempenho.”

Mulheres fora do topo No desporto, a liderança é 100% dos homens

Andreia Sanches

O emprego desportivo cresceu (o que poderia indicar uma expansão significativa do sector e uma maior disponibilidade de oportunidades de trabalho), mas as mulheres atingiram em 2024 o mesmo nível de empregabilidade que tinham os homens uma década antes. E temos uma liderança desportiva ainda dominada totalmente por homens, conclui o relatório da CIG *Igualdade de Género em Portugal*.

Havia em 2014 um total de 32,7 mil pessoas a trabalhar neste sector. Dez anos depois, em 2024, eram 52,5 mil, um aumento de cerca de 20 mil pessoas. “Esse aumento deve-se para ambos os sexos, mas foi mais expressivo no caso dos homens (quase mais 15 mil homens e apenas mais cerca de cinco mil mulheres)”, prossegue o relatório. Isto significa que “as mulheres atingiram a mesma empregabilidade que se observava em homens em 2014”, assinala a CIG (há 18,9 mil mulheres empregadas no desporto, o mesmo número de homens a trabalhar neste sector há dez anos). A taxa de feminização é de 36%.

E quem ocupa os cargos de liderança? “Nas federações desportivas nacionais existe uma evidenciada assimetria nas estruturas dirigentes, particularmente nos cargos de presidência. Na média da UE27, apenas uma mulher em cada oito pessoas (12%) é presidente em federações desportivas, um valor bastante baixo. Em Portugal, 100% dos cargos de presidência são ocupados por homens”, lê-se.

“Os dados relativos a vice-presidências e membros do executivo em Portugal também revelam uma pre-

sença feminina relativamente baixa (21% e 23%, respectivamente), ligeiramente abaixo da média da UE (23% e 24%, respectivamente). A nível nacional, a paridade plena só é observada no cargo de responsável do executivo (50%), valor acima da média da UE27 (27%).”

Uma análise das estruturas de liderança dos Comitês Olímpicos Nacionais (CON) revela também uma persistente desigualdade de género, tanto na média da UE27 como, de forma mais acentuada, em Portugal. “Embora a média da UE27 demonstre uma forte predominância masculina nos cargos de topo – com apenas uma mulher em cerca de sete pessoas (14,8%) na presidência e também entre os responsáveis do executivo (14,8%) –, a situação portuguesa destaca-se negativamente pela ausência total de mulheres nestes dois cargos (0%). Mesmo em cargos de vice-presidência e membros do executivo, onde Portugal apresenta alguma presença feminina (25% e 30,8%, respectivamente), as mulheres encontram-se ainda sub-representadas.”

E quanto aos praticantes? Em 2023, estavam inscritos nas federações desportivas mais de 773 mil praticantes, mais de 26 mil treinadores, mais de 18 mil árbitros e mais de mil agentes desportivos de alto rendimento, enumera o documento. “Os homens estão esmagadoramente sobre-representados em todas estas categorias, especialmente entre os treinadores e os árbitros, onde representam, respectivamente, quase 86% e 73% das pessoas que desempenham essa função. Relativamente aos títulos profissionais, verifica-se que praticamente quatro em cada cinco títulos são atribuídos a homens (78,1%).”



Em Portugal não há mulheres na liderança das federações