

randstad
research.

8 de março 2026

o talento feminino no mercado de trabalho.

partner for talent.



apresentação do estudo.

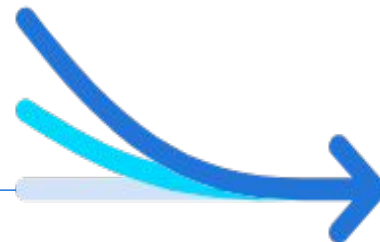
Este estudo é lançado no âmbito do [dia internacional da mulher de 2026](#), com o propósito de oferecer uma análise objetiva sobre a situação da mulher no mercado de trabalho em Portugal.

A elaboração deste relatório surge da necessidade de [identificar algumas barreiras existentes à plena utilização do capital humano nacional](#). Num período em que a competitividade das empresas depende criticamente da retenção de talento qualificado, compreender onde e porque se perdem competências, neste caso das mulheres, ao longo da hierarquia corporativa torna-se um imperativo estratégico para o crescimento económico do país.

Neste sentido, Portugal registou um progresso constante no seu Gender Equality Index, alcançando atualmente uma pontuação de 63,4 pontos e alinhando-se com a média da União Europeia. Apesar disso ainda existe uma assimetria entre a qualificação académica, a remuneração e progressão profissional.

O estudo foi [estruturado para responder a questões críticas](#) sobre a eficiência do mercado laboral através de 4 eixos fundamentais de análise. Desta forma, este documento fornece uma visão que liga a vida profissional às possíveis barreiras invisíveis da vida privada, como a gestão do tempo e os cuidados familiares, oferecendo aos decisores de Recursos Humanos uma base técnica robusta para a implementação de medidas que promovam uma paridade real e produtiva.

A [metodologia](#) adotada para esta análise assenta exclusivamente no tratamento de dados quantitativos e objetivos provenientes de fontes oficiais, como Eurostat, o Instituto Nacional de Estatística (INE) e o European Institute for Gender Equality (EIGE).





1. se 59% do talento mais qualificado é feminino, porque é que apenas 16% ocupa cargos de direção?

Existe uma falha na conversão de talento: apesar de 59,1% do capital humano mais qualificado ser mulheres, elas ocupam apenas 15,7% dos cargos executivos (CEO & executive) em Portugal.



2. porque é que o talento feminino em Portugal se concentra em setores de "cuidados" e serviços e os homens na indústria e construção?

O mercado permanece altamente segregado: as mulheres dominam as áreas de saúde (16,5%) e educação (12,9%), enquanto os homens se concentram na indústria (21,2%) e construção (12,6%).



3. porque é que as mulheres ainda ganham menos do que os homens em Portugal?

O diferencial de rendimento médio mensal líquido da população empregada por conta de outrem (PCO) situa-se nos 17,3% em 2025 e, segundo o Gender pay gap (2024), estas diferenças salariais aparecem na maioria dos setores e atingem os 29,6% em áreas como a Saúde.



4. de que forma a gestão dos cuidados familiares se relaciona com a progressão profissional das mulheres em Portugal?

Em 2025, a proporção de mulheres empregadas a tempo parcial com crianças a cargo (8,5%) é mais do dobro da registada entre os homens (3,2%).

o talento feminino: no mercado de trabalho.

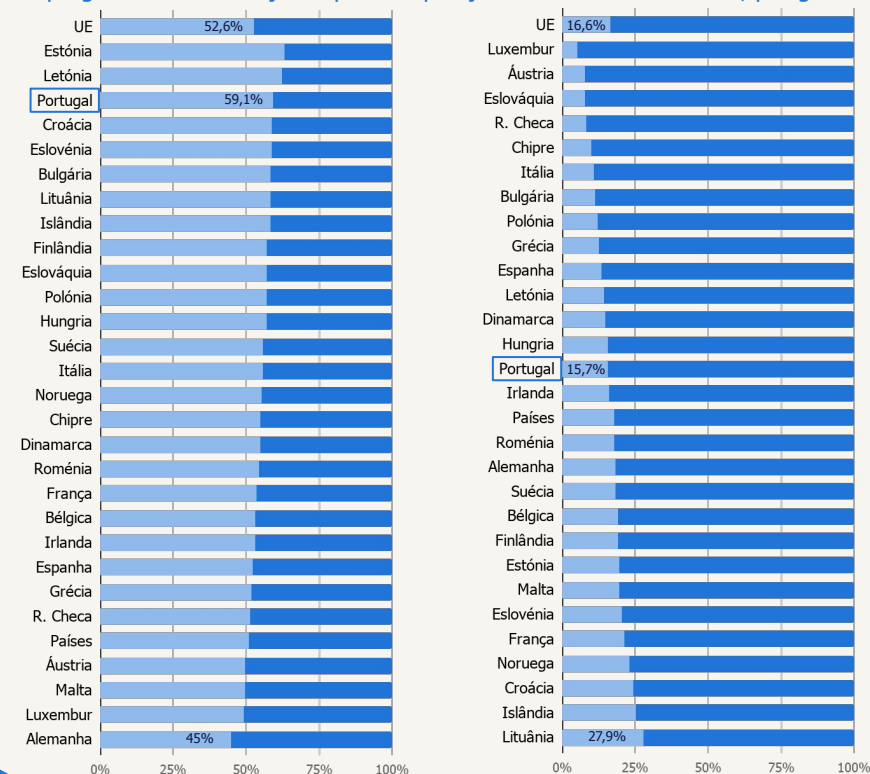
1 se 59% do talento mais qualificado é feminino, porque é que apenas 16% ocupa cargos de direção?

Portugal detém uma das maiores percentagens de capital humano qualificado feminino da Europa, com as mulheres a representarem 59,1% da população empregada com ensino superior completo (dados da Eurostat do ano 2024).

Contudo, ao cruzar estes dados com os indicadores do EIGE (2025) sobre as maiores empresas em Portugal (Largest listed companies) observa-se uma inversão drástica: os homens ocupam 84,3% dos cargos de CEO e Executivos, restando apenas 15,7% para as mulheres.

Esta disparidade evidencia uma falha na progressão de carreira, o chamado "teto de vidro" ou "funil do talento", onde algumas barreiras estruturais podem impedir que o mérito académico demonstrado na base se converta em influência real no topo da pirâmide corporativa.

empregados com educação superior e posições de CEO & Executives, por género:



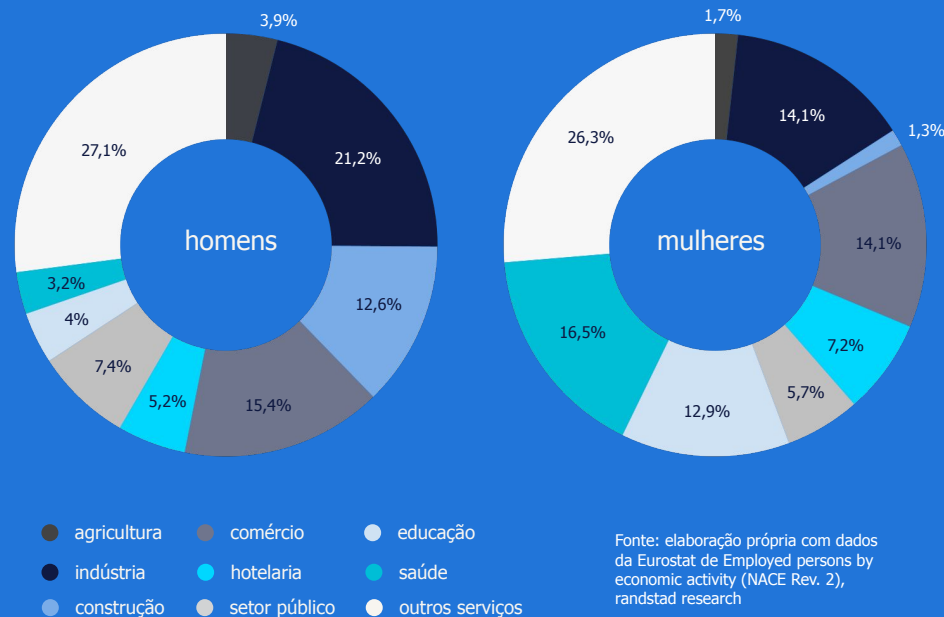
Fonte: elaboração própria (dados da Eurostat - Employed persons by educational attainment level) e dados da EIGE (Largest listed companies: CEOs, executives and non-executives)

2 porque é que o talento feminino em Portugal se concentra em setores de "cuidados" e serviços?

A estrutura do emprego em Portugal revela fronteiras de género muito nítidas entre os setores de atividade. O **talento feminino apresenta uma concentração tradicional no setor da saúde e apoio social (16,5%) e na educação (12,9%)**, áreas historicamente associadas a funções de cuidado e serviço. Em contrapartida, **os homens dominam os setores de maior peso tecnológico e produtivo, como a indústria (21,2%) e a construção (12,6%)**, onde a presença feminina é residual.

Esta segregação não é apenas uma questão de preferência, mas um reflexo de barreiras e estereótipos que canalizam o talento qualificado para áreas distintas. O facto de as mulheres serem a maioria do talento mais qualificado (59%) mas estarem sub-representadas em setores de capital e indústria sugere que o mercado de trabalho português ainda pode limitar a diversidade.

distribuição do emprego por atividade económica e género (2024):



3 porque é que as mulheres ainda ganham 20% menos do que os homens em Portugal?

O diferencial de rendimento médio mensal líquido da população empregada por conta de outrem (PCO) situou-se nos 17,1% em 2024, o que representa uma disparidade de 205 euros entre a média masculina (1.388€) e a feminina (1.183€). Esta diferença é transversal à estrutura económica, mas acentua-se particularmente no setor dos serviços, onde o diferencial atinge os 21,4%.

Complementando esta visão com o Gender Pay Gap da Eurostat, observa-se que estas diferenças persistem na maioria dos setores e atingem 29,6% em áreas como a saúde humana e apoio social em 2024 — o valor mais elevado registado neste setor desde 2011. Este cenário revela que, mesmo em atividades com forte presença de talento feminino, as barreiras à progressão salarial impedem a convergência de rendimentos, enquanto em setores como a construção, o gap negativo de -14,7% indica que as poucas mulheres presentes ocupam cargos mais técnicos ou de gestão com remunerações superiores à base operacional masculina.

Gender Pay Gap não ajustada por atividade NACE Rev. 2 (2024):

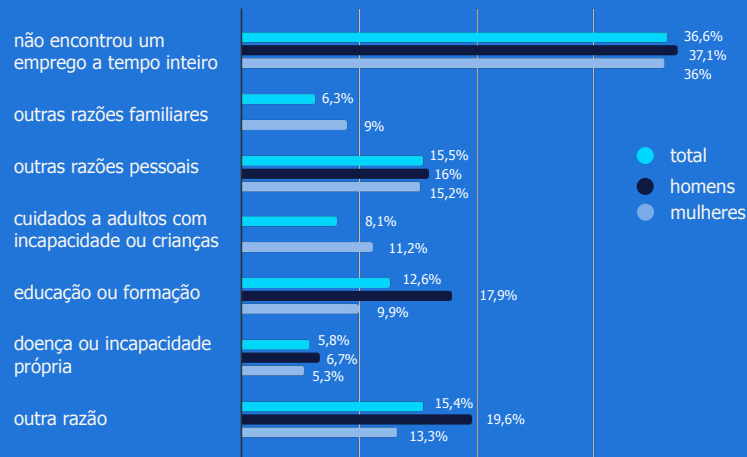


4 de que forma a gestão dos cuidados familiares se relaciona com a progressão profissional das mulheres em Portugal?

A assimetria na gestão do tempo de trabalho em Portugal começa na própria estrutura do **regime de part-time**, onde as **mulheres representam 62,9%**, enquanto os **homens representam 37,1%**, no ano 2024. Ao analisar os motivos para a adoção desta jornada através dos dados do Eurostat, observa-se que nas mulheres os "cuidado de adultos com deficiência ou crianças" têm um maior peso e para os homens motivos como a "educação e formação".

Os dados do INE também revelam que a **parentalidade é um fator relevante**. Em 2025, a **proporção de mulheres empregadas a tempo parcial que têm crianças** no agregado doméstico situa-se nos **8,5%**. Do lado masculino, o impacto da presença de crianças na redução da jornada de trabalho é residual, apenas **3,2%**. Enquanto a percentagem de homens que trabalham a tempo parcial na presença de crianças se tem mantido residual ao longo da última década, as mulheres continuam a ser as principais responsáveis pelo ajuste da sua vida profissional às necessidades de cuidado.

proporção de pessoas empregadas a tempo parcial por principal razão:



Fonte: elaboração própria, randstad research dados da Eurostat (Persons in part-time employment by main reason, from 15 to 64 years) - 2024

A disparidade de género no mercado de trabalho português.

se 59% do talento mais qualificado é feminino, porque é que apenas 16% ocupa cargos de direção?

Existe uma falha na conversão de talento: apesar de terem 59,1% do capital humano qualificado, as mulheres ocupam apenas 15,7% dos cargos executivos em Portugal.

porque é que o talento feminino em Portugal se concentra em setores de "cuidados" e serviços?

O mercado permanece altamente segregado: as mulheres dominam as áreas de saúde (16,5%) e educação (12,9%), enquanto os homens se concentram na indústria (21,2%) e construção (12,6%).

porque é que as mulheres ainda ganham menos do que os homens em Portugal?

O diferencial de rendimento médio mensal líquido da PCO situou-se nos 17,3% e, segundo o Gender pay gap, estas diferenças salariais aparecem na maioria dos setores e atingem os 29,6% em áreas como a saúde.

de que forma a gestão dos cuidados familiares se relaciona com a progressão profissional das mulheres em Portugal?

Em 2025, a proporção de mulheres empregadas a tempo parcial com crianças a cargo (8,5%) é mais do dobro da registada entre os homens (3,2%).

randstad research.

a Randstad Research.

É o centro de análise e estudos sobre o mercado de trabalho e recursos humanos da Randstad Portugal, e tem por objetivo analisar o emprego na economia portuguesa e o seu impacto nas empresas.



partner for talent.