

► Policy Brief



Financiado pela
União Europeia

Julho de 2026

Promover a igualdade de género no mercado de trabalho em Portugal

Mensagens-chave

- 1. Portugal tem registado progressos significativos na promoção da igualdade de género no mundo do trabalho**, o que se reflete numa elevada taxa de atividade feminina, num nível de escolaridade das mulheres cada vez mais elevado e num quadro legislativo e institucional abrangente. No entanto, estes avanços não se traduzem plenamente em igualdade no mercado de trabalho; persistem desigualdades entre mulheres e homens no que respeita à remuneração, qualidade do emprego, progressão na carreira e representação em cargos de liderança.
- 2. A segregação profissional com base no género continua a ser um fator determinante da desigualdade no mercado de trabalho.** As mulheres continuam concentradas em sectores de atividade e profissões com salários mais baixos e sub-representadas em cargos de direção e liderança. Embora a diferença salarial entre homens e mulheres (*gender pay gap*) tenha diminuído entre 2006 e 2022, as estimativas ponderadas por fatores da OIT mantiveram-se significativas, situando-se nos 17,6 por cento com base nos ganhos médios mensais, tendo a análise revelado que as características observáveis, por si só, não explicam por completo as diferenças salariais.
- 3. Barreiras estruturais, incluindo desequilíbrios na prestação de cuidados não remunerada, políticas ativas do mercado de trabalho insuficientemente sensíveis ao género, bem como violência e assédio no trabalho, continuam a afetar as oportunidades das mulheres no mercado de trabalho.**
- 4. O fortalecimento da implementação contribuiria ainda mais para concretizar o potencial dos quadros legislativos e de políticas públicas de Portugal.** Maior clareza jurídica em áreas específicas, reforço da capacidade institucional e da cooperação e coordenação interinstitucionais, melhor integração política da informação disponível, a par de monitorização mais orientada para resultados, reforçariam a aplicação prática das políticas públicas e da legislação em matéria de conciliação e igualdade de género.
- 5. O quadro institucional português proporciona uma base sólida para promover a igualdade de género e a conciliação entre a vida profissional e pessoal.** O reforço da cooperação e da coordenação entre as entidades da administração do trabalho, os organismos para a igualdade e os parceiros sociais, assim como o melhor aproveitamento da capacidade institucional para promover a integração da perspectiva de género na execução de políticas, de monitorização e no diálogo social, contribuiria para melhorar a eficácia da legislação e das políticas existentes.

Autoridades beneficiárias:

Igualdade de género no mercado de trabalho em Portugal: progressos e desafios

A conciliação entre a vida profissional e pessoal e a igualdade de género são questões essenciais para alcançar o trabalho digno, o crescimento inclusivo e o desenvolvimento económico sustentável. À medida que os mercados de trabalho são remodelados pelas transições demográfica, digital e verde, garantir que mulheres e homens beneficiem em igual medida das vantagens destas transformações reveste-se de uma importância crescente para a produtividade, a sustentabilidade das empresas e a justiça social (OIT, 2026).

Portugal destaca-se na Europa por taxas de atividade e de emprego femininas relativamente elevadas. No entanto, persistem disparidades entre homens e mulheres. Em 2024, a taxa de atividade das mulheres com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos manteve-se 5 pontos percentuais abaixo da dos homens da mesma faixa etária (81,2 por cento em comparação com 86,5 por cento), enquanto a disparidade nas taxas de emprego de mulheres e homens (faixa etária dos 20 aos 64 anos) situou-se em cerca de 5,7 pontos percentuais (75,7 por cento e 81,4 por cento, respetivamente). As mulheres continuam também a registar taxas de inatividade e de subutilização do trabalho mais elevadas do que os homens (INE).

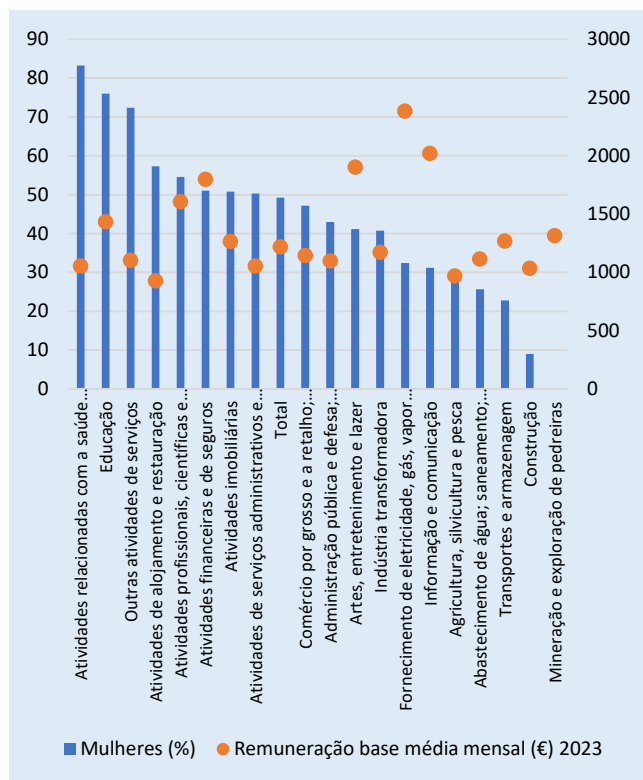
Importa também referir que os indicadores agregados ocultam disparidades acentuadas que afetam grupos específicos, incluindo os jovens, os migrantes e as pessoas com deficiência, para os quais as taxas de desemprego são substancialmente mais elevadas, afetando muitas vezes as mulheres de forma desproporcional. Por exemplo, em 2024, 13,4 por cento das jovens que não estavam empregadas, nem a frequentar o ensino nem a receber formação (NEET) identificaram as responsabilidades de prestação de cuidados como a principal razão para a sua inatividade (INE). Isto sugere que há margem para aumentar ainda mais a participação das mulheres no mercado de trabalho, caso as políticas públicas respondam às necessidades daquelas cuja participação no mercado de trabalho continue limitada pelas responsabilidades de prestação de cuidados. Isto pode ser concretizado, nomeadamente, através do robustecimento da perspetiva da igualdade de género nas políticas ativas do mercado de trabalho (PAMT) e do reforço da promoção de regimes de horário de trabalho e

formas de organização do trabalho que favoreçam a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar.

Uma das transformações mais significativas na sociedade portuguesa e no mercado de trabalho nas últimas décadas tem sido o aumento constante do nível de escolaridade das mulheres. Entre 2014 e 2024, a proporção de mulheres na população ativa com ensino superior aumentou de 29,7 por cento para 39,7 por cento, em comparação com um aumento de 18,2 por cento para 27 por cento entre os homens (INE). No entanto, estes progressos ainda não se traduziram em igualdade em termos de remuneração, de qualidade do emprego ou de progressão na carreira, o que sugere que existem barreiras estruturais que continuam a influenciar os percursos de homens e mulheres no trabalho.

A segregação profissional e setorial com base no género destaca-se como uma destas características estruturais que contribuem para as desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho em Portugal. Conforme se pode ver abaixo (figura 1), setores de atividade com remunerações médias inferiores à média global apresentam uma mão de obra com elevada presença feminina, tais como os cuidados de saúde e o serviço social, os serviços de alojamento e restauração, entre outros, enquanto os setores com remunerações médias mais elevadas tendem a ser dominados pelos homens, como é o caso das tecnologias da informação e da comunicação (TIC). Assim, as mulheres encontram-se desproporcionalmente concentradas não só em setores com salários mais baixos, mas também em profissões com salários mais baixos. Em 2024, 41,2 por cento das mulheres empregadas concentravam-se em quatro sectores: atividades de saúde humana e apoio social, outras atividades de serviços, alojamento e restauração e comércio por grosso e a retalho –, enquanto 48,3 por cento estavam empregadas como trabalhadoras não qualificadas, trabalhadoras de serviços e vendas e trabalhadoras de apoio administrativo. Todos esses sectores e grupos profissionais tinham, em 2023, remunerações médias inferiores à média total da economia (INE e GEP-MTSSS, 2024). Todos estes fatores contribuem para a diferença salarial entre homens e mulheres (*gender pay gap* ou *GPG*) observada.

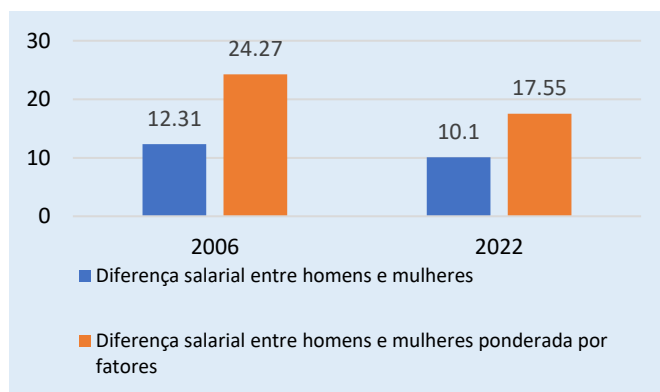
► **Figura 1: Proporção de mulheres na população ativa (%) e remuneração média mensal (EUR) por atividade económica, NACE Rev. 3, 2024**



Fonte: INE, Inquérito ao empenho e DGCP-MTSSS, Quadros de Pessoal (consultado em dezembro de 2025).

As estimativas mais recentes da OIT para Portugal confirmam uma clara redução da diferença salarial entre homens e mulheres. Entre 2006 e 2022, o GPG e o GPG ponderado por fatores diminuíram (de 12,3 por cento para 10,1 por cento e de 24,2 por cento para 17,5 por cento, respetivamente), com base nos ganhos médios mensais. No entanto, o GPG ponderado por fatores continua a ser significativa (figura 2).¹

► **Figura 2: Diferença salarial entre homens e mulheres e ponderada por fatores (%), estimativas com base nos ganhos médios mensais, 2006 e 2022**



Fonte: Cálculos da OIT com base nos dados do SES-Eurostat.

A persistente diferença salarial entre homens e mulheres reflete a concentração desproporcional das mulheres em empregos com remunerações mais baixas e a sua sub-representação entre os que auferem os rendimentos mais elevados, continuando a segregação profissional a determinar os resultados salariais em todas as categorias profissionais. A análise de decomposição do GPG revela ainda que a componente inexplicada continua a ser a que mais contribui para essa diferença ao longo de toda a distribuição salarial, demonstrando que características observáveis, tais como o nível de escolaridade, a profissão ou o sector, não explicam totalmente as diferenças salariais entre homens e mulheres.

Além disso, a distribuição desigual das responsabilidades de cuidados não remunerados entre mulheres e homens continua a ser um fator limitador das oportunidades das mulheres no mercado de trabalho. De acordo com os últimos dados disponíveis, em 2015, as mulheres dedicavam, em média, 4 horas e 17 minutos por dia a trabalhos de cuidados não remunerados, em comparação com 2 horas e 37 minutos no caso dos homens, o que representa uma diferença de 1 hora e 40 minutos por dia (Perista et al, 2016).

Essas desigualdades, bem como as normas sociais que moldam as expectativas relativamente aos papéis das mulheres e dos homens no trabalho e no emprego, continuam a limitar as escolhas profissionais das mulheres e as suas oportunidades de entrar e progredir no mercado de trabalho. A desigualdade na prestação de

¹ A ponderação por fatores consiste em agrupar as trabalhadoras e os trabalhadores assalariados em subgrupos mais homogêneos, com base em fatores como o nível de escolaridade, a idade, o sector de atividade (público/privado) e o regime de horário de trabalho (a tempo inteiro/a tempo parcial). Ao controlar os efeitos de agrupamento e comparar mulheres e homens com características semelhantes, a disparidade salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores resultante

capta diferenças nos rendimentos que são independentes da distribuição desigual dos trabalhadores em função dessas características, sugerindo que as características de composição explicam apenas parcialmente a disparidade e reforçando a natureza estrutural dos fatores que estão na origem dessas disparidades (OIT, 2018b).

cuidados também se reflete no recurso a regimes de horários e organização do trabalho facilitadores da conciliação entre as responsabilidades profissionais e familiares. De facto, a informação disponível sugere que as mulheres têm constituído a grande maioria dos trabalhadores que solicitam regimes de horário de trabalho e formas de organização do trabalho que facilitam a conciliação, bem como a maioria daqueles que recorrem aos direitos a licenças para assistência a filhos e ao estatuto de cuidador informal (CITE, vários anos).

As questões de segurança e a saúde no trabalho (SST) também revelam padrões de desigualdade. Enquanto os homens representam a maioria dos acidentes de trabalho, as mulheres representam aproximadamente o dobro do número de doenças profissionais reconhecidas (ACT, 2024). Dados globais sugerem ainda que os riscos psicossociais, o esgotamento e a exposição à violência e ao assédio continuam a não ser suficientemente reconhecidos nas abordagens atuais de SST, nomeadamente no que diz respeito ao reconhecimento de doenças associadas a estes riscos como doenças profissionais, apesar da sua maior prevalência em setores predominantemente femininos, caracterizados, por exemplo, por elevadas exigências emocionais e interação frequente com clientes, pacientes e utentes dos serviços (OIT e OISS, 2025).

Por outro lado, embora a informação disponível nesta matéria continue a ser limitada em Portugal, os dados da CITE mostram que a maioria das queixas recebidas relativas a assédio no local de trabalho é apresentada por mulheres (CITE, 2023). A monitorização da evolução destes riscos, incluindo os seus impactos diferenciados em mulheres e homens, poderia contribuir para reforçar as políticas públicas destinadas à sua prevenção e mitigação.

De acordo com os dados da OIT (2022) relativos à Europa e à Ásia Central, as mulheres estão particularmente expostas à violência e ao assédio sexual no local de trabalho. Os dados revelam diferenças significativas entre mulheres e homens (9,1 por cento das mulheres, em comparação com 2,5 por cento dos homens). No entanto, falar sobre experiências pessoais de violência e assédio, incluindo assédio sexual, pode ser difícil, e vários fatores podem impedir as pessoas de o fazer, nomeadamente o receio da estigmatização e o desconhecimento dos mecanismos de denúncia, entre outros (OIT, 2018a). Adicionalmente, os principais obstáculos à denúncia de violência e assédio no local de trabalho prendem-se com a

perceção de que seria «uma perda de tempo», o «receio de danos para a reputação pessoal» e a existência de «procedimentos pouco claros no local de trabalho». Por conseguinte, aumentar a sensibilização e a informação sobre o assunto constitui um passo no sentido de alterar perceções e atitudes que perpetuam ou toleram a violência e o assédio no local de trabalho, em particular a violência com base no género, sendo indispensável manter uma abordagem de tolerância zero a estas práticas.

Adicionalmente, as responsabilidades desproporcionais das mulheres no que respeita a responsabilidade de cuidado, quando combinadas com o trabalho remunerado, constituem uma dupla jornada de trabalho, que pode contribuir para a fadiga, o esgotamento, a pobreza de tempo e a tensão psicossocial, fatores que aumentam os riscos para a segurança e a saúde no trabalho (OIT e SIDA, 2013).

Estes desafios tornam-se cada vez mais emergentes à medida que Portugal enfrenta o envelhecimento populacional, escassez de mão de obra e atravessa as transições digital e verde, que podem impactar de forma diferente as mulheres e os homens. Estas mudanças estruturais criam oportunidades o aumento da produtividade, fomento da inovação e da promoção do trabalho digno; mas, também correm o risco de acentuar desigualdades existentes, caso oportunidades de acesso a trabalho digno, aodesenvolvimento de competências e aprendizagem ao longo da vida, a segregação profissional e a distribuição desigual das responsabilidades de prestação de cuidados continuem a condicionar de forma diferente as oportunidades no mercado de trabalho para mulheres e homens.

Políticas macroeconómicas, setoriais e de mercado de trabalho, ativas e passivas, sensíveis às questões de género e que garantam oportunidades de emprego dignas tanto para as mulheres como para os homens, em particular nos setores emergentes, contribuirão para um mercado de trabalho e uma economia mais inclusivos e resilientes (OIT, 2025).

O quadro jurídico e institucional em matéria de igualdade de género no trabalho

Portugal dispõe de um quadro jurídico e institucional abrangente e robusto em matéria de promoção da igualdade de género no mercado de trabalho e de

conciliação entre a vida profissional e pessoal. Este quadro legal inclui disposições constitucionais e de direito do trabalho que proíbem a discriminação com base no sexo e conferem uma proteção reforçada aos trabalhadores com responsabilidades familiares. Inclui ainda um regime relativamente avançado de direitos de parentalidade, nomeadamente licenças, e a mecanismos de incentivo à partilha de licenças entre mães e pais, bem como disposições que permitem aos trabalhadores usufruir de tempos e horários de trabalho e formas de organização do trabalho que facilitam a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar (Carvalho, 2022).

Portugal tem igualmente em vigor legislação específica em matéria de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor (Lei n.º 60/2018), bem como um regime de representação equilibrada de mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa (Lei n.º 62/2017). Este quadro é igualmente moldado pela ratificação, por Portugal, de todas as principais convenções da OIT em matéria de igualdade de género e não discriminação², bem como pelo alinhamento da sua legislação nacional com várias diretivas da UE relativas à igualdade de género e à não discriminação no emprego e na atividade profissional.³

Uma característica particular do quadro institucional português é a existência de dois organismos para a igualdade, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), que, através dos seus mandatos e competências diferenciados, contribuem para a promoção da igualdade de género. Com competências especializadas nas áreas do trabalho e do emprego, e uma composição tripartida que reúne representantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores, a CITE desempenha um papel fundamental na promoção da igualdade de género no mundo do trabalho em Portugal. Por sua vez, a CIG coordena a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, cuja implementação envolve uma série de serviços públicos do trabalho, emprego e proteção social, e tem a responsabilidade de

promover a integração da perspetiva de género em todas as políticas públicas.

Apesar de uma sólida base legal e institucional, as desigualdades de género no mercado de trabalho persistem. Compreender as lacunas na implementação e os desafios que estão na origem destas desigualdades, nomeadamente através de um reforço da monitorização, é, por isso, essencial para melhorar a eficácia da legislação e das políticas públicas existentes.

Conceção de políticas, clareza jurídica e lacunas na implementação

Apesar da solidez do quadro legal, institucional e político, um número de disposições legais – nomeadamente as que dizem respeito aos direitos de parentalidade e relacionados com a prestação de cuidados, bem como à igualdade de remuneração por trabalho de igual valor – beneficiariam de maior clareza e coerência, de modo a permitir uma interpretação consistente que conduza a uma aplicação e execução mais eficazes.

No que diz respeito à igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, o Comité de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR) da OIT observou que o quadro de igualdade salarial ainda não está totalmente alinhado com o estabelecido na Convenção Sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres por Trabalho de Igual Valor, 1951 (N.º 100) da OIT.⁴

Embora a Lei N.º 60/2018 tenha vindo reforçar o quadro legal nesta matéria, os mecanismos de transparência salarial existentes continuam a proporcionar aos trabalhadores e aos seus representantes um acesso insuficiente à informação das diferenças salariais, uma vez que, na prática, não se verifica a divulgação desta informação ao nível das empresas, apesar de tal estar previsto no artigo 4.º, n.º 1, alínea b) do referido diploma. Além disso, a exigência de identificação de um comparador do sexo oposto dentro da mesma empresa para alegar discriminação salarial com base no género pode estar comprometida, caso o acesso à informação necessária para avaliar as diferenças salariais não esteja totalmente garantido. Este requisito pode ser

² [Ratifications of ILO conventions: Ratifications for Portugal](#)

³ Isto inclui a Diretiva da UE relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar (Diretiva (UE) 2019/1158), a Diretiva da UE relativa à

transparência salarial (Diretiva (UE) 2023/970) e a Diretiva da UE relativa às mulheres nos conselhos de administração (Diretiva (UE) 2022/2381).

⁴ [Direct Request \(CEACR\) - adotado em 2025, publicado na 114.ª sessão da CIT \(2026\).](#)

particularmente difícil de cumprir em sectores, empresas ou profissões predominantemente femininas, onde um elemento de comparação do sexo oposto pode simplesmente não existir.

A legislação relativa à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar também alargou significativamente os direitos dos progenitores e dos cuidadores. No entanto, a sua utilização continua marcada por padrões de género acentuados, particularmente no que diz respeito ao exercício dos direitos para prestação de cuidados (CITE, vários anos). Por conseguinte, são necessários esforços adicionais para promover uma partilha mais equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados em conformidade com a Convenção n.º 156 da OIT, de 1981, relativa aos trabalhadores com responsabilidades familiares, melhorar o acesso a modalidades de trabalho flexíveis sem consequências negativas para a carreira e garantir uma proteção eficaz contra a discriminação relacionada com a parentalidade.

Portugal tem registado progressos positivos no sentido de uma representação mais equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, incluindo a adoção de medidas que exigem que determinadas categorias de empresas cumpram limiares mínimos de representação, estabelecendo simultaneamente um quadro de sanções aplicável em casos de incumprimento, no âmbito da Lei n.º 62/2017. No entanto, as mulheres continuam a estar sub-representadas em cargos de direção executiva (CIG, 2023). **Error! Bookmark not defined.** O reforço da implementação, acompanhamento e aplicação dos planos de igualdade das empresas estabelecidos ao abrigo desta lei, nomeadamente através da introdução de mecanismos sancionatórios aplicáveis em casos de incumprimento, a par de uma mais forte coordenação interinstitucional, aumentaria a sua contribuição para a igualdade salarial, oportunidades de progressão na carreira, conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e a representação das mulheres em cargos de liderança.

Os serviços públicos de emprego e as políticas ativas do mercado de trabalho desempenham um papel importante no combate à segregação profissional e na promoção do acesso das mulheres a setores com salários mais elevados e de elevada produtividade, através de formação específica, orientação profissional e medidas de ação positiva, assim como para a melhoria das condições de

trabalho em setores com um elevado número de mulheres (Sansonetti e Davern, 2020). Paralelamente, as políticas passivas do mercado de trabalho, tais como o subsídio de desemprego, devem continuar a proporcionar uma segurança de rendimentos adequada e a facilitar a reintegração no mercado de trabalho, em especial para os grupos que enfrentam múltiplas barreiras à sua participação. A integração dos objetivos de igualdade de género nas estratégias relativas ao emprego, ao desenvolvimento de competências, à política industrial e às transições digital e verde contribuem igualmente para promover um mercado de trabalho ainda mais inclusivo, produtivo e resiliente (OIT, 2025).

Capacidade institucional, coordenação e aplicação da lei

A arquitetura da administração do trabalho em Portugal oferece uma base sólida para a integração da perspetiva de género, ao reunir entidades especializadas do trabalho, instituições de proteção social, organismos para a igualdade e serviços públicos de emprego, com responsabilidades complementares na implementação e aplicação das políticas e da legislação em matéria de igualdade de género e de conciliação. Isto reflete os princípios estabelecidos na Convenção relativa à Administração do Trabalho, de 1978 (N.º 150) da OIT.

Com base neste quadro, a implementação eficaz depende da garantia de que as instituições envolvidas dispõem dos recursos humanos, técnicos e financeiros, da capacidade analítica e da orientação operacional necessárias para implementar, monitorizar e, quando aplicável, fazer cumprir de forma eficaz a legislação e as políticas em matéria de igualdade de género e conciliação, bem como para desempenhar os seus mandatos de forma eficaz. **Error! Bookmark not defined.**

As próprias políticas de igualdade de género, a legislação laboral e os mandatos institucionais das várias entidades constituem uma base clara para a cooperação entre as instituições do trabalho, os organismos para a igualdade e outras instituições públicas relevantes. Entre estes contam-se mecanismos formais de coordenação institucional, tais como comissões mistas de acompanhamento, ou responsabilidades partilhadas na implementação de medidas legislativas, por exemplo, as previstas nas Leis N.º 60/2018 e N.º 62/2017. No entanto, as instituições consultadas ao longo da implementação do projeto referiram que a cooperação interinstitucional está muitas vezes dependente da iniciativa pessoal e

frequentemente se cinge a situações pontuais e/ou *ad hoc*, comprometendo o seu pleno potencial. Assim, potenciar estas estruturas e procedimentos formais contribuiria para uma compreensão mais abrangente da discriminação com base no género no trabalho e dos direitos em matéria de conciliação, das estratégias para lhes dar resposta, bem como do papel desempenhado por cada uma destas instituições na promoção da igualdade de género no mercado de trabalho de uma perspetiva estratégica mais ampla. **Error! Bookmark not defined.**

Dados, monitorização e avaliação

Portugal dispõe de um sistema estatístico sólido que produz estatísticas oficiais sobre o mercado de trabalho, proteção social, rendimento e condições de vida e igualdade de género, entre outras temáticas, sistematicamente desagregadas por sexo. Este sistema estatístico está em conformidade com as normas internacionais e europeias. Portugal dispõe, ainda, de um vasto conjunto de dados administrativos sobre o emprego, sendo a publicação dos Quadros de Pessoal um exemplo particularmente notável. **Error! Bookmark not defined.**

Os dados recolhidos são sistematicamente utilizados para elaborar relatórios de acompanhamento, nomeadamente o Relatório Anual sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional (nos termos da Lei N.º 10/2001), servindo também de base em diversos outros instrumentos de transparência e monitorização previstos tanto na legislação laboral como na legislação em matéria de igualdade. **Error! Bookmark not defined.**

Error! Bookmark not defined. No entanto, há margem para utilizar todo o potencial analítico dos dados e informações recolhidas, promovendo uma transição de monitorização predominantemente descritiva e centrada no reporte de atividades (Fernandes et al, 2025) para uma perspetiva mais orientada para resultados e impacto. A integração de dados estatísticos e administrativos, a par de mecanismos mais sistemáticos de avaliação de políticas, contribuiria para otimizar a análise da eficácia das políticas e aprofundar a reflexão sobre a relação entre os objetivos de medidas específicas e os resultados produzidos pelas mesmas, o que permitiria reforçar a utilização de dados e evidências para a formulação de políticas públicas nestas áreas.

Em Portugal, os Quadros de Pessoal são, também, utilizados para informar e desencadear intervenções da

ACT em empresas onde sejam detetadas diferenças salariais entre mulheres e homens superiores a um limiar predefinido, no âmbito da Lei N.º 62/2018. No entanto, o intervalo de tempo significativo entre a recolha de dados e a eventual ação inspetiva subsequente, que pode ir até dois anos e meio, pode comprometer a eficácia deste mecanismo. Por conseguinte, a aplicação desta disposição poderia beneficiar da utilização de outras fontes de dados administrativos disponíveis no sistema de Segurança Social, permitindo o acesso a dados administrativos sobre remunerações mais atualizado.

Adicionalmente, maximizar a utilização de plataformas que permitam a interoperabilidade de dados, tais como a Equal@Work e iAP, a par da harmonização de conceitos e indicadores, reforçaria a eficácia da utilização dos dados entre diferentes instituições para efeitos de implementação, monitorização e avaliação de políticas públicas.

Apesar do ecossistema de dados já bem estabelecido, continuam a existir algumas lacunas importantes na cobertura dos dados. Por exemplo, a utilização de modalidades de organização do tempo e horários de trabalho no âmbito dos direitos parentalidade e de prestação de cuidados (artigos 54.º, 55.º e 56.º do Código do Trabalho) não é atualmente monitorizada, o que limita a informação sobre a sua utilização por mulheres e homens, sectores de atividade, profissões e outras características. Adicionalmente, a recolha e divulgação sistemáticas de dados sobre a utilização do tempo, particularmente no que diz respeito aos cuidados não remunerados e ao trabalho doméstico, bem como às formas interseccionais de desigualdade, reforçariam ainda mais a base empírica para a análise das desigualdades de género e de outras dimensões interseccionais da desigualdade no mercado de trabalho em Portugal.

Transversalização da perspetiva de género

A igualdade de género é reconhecida como um objetivo transversal na legislação, nas políticas públicas e nos quadros estratégicos; além disso, os organismos para a igualdade dispõem dos conhecimentos especializados necessários para realizar análises de género; no entanto, existe potencial para reforçar a sua integração em todas as áreas da administração do trabalho, incluindo na inspeção do trabalho, nos serviços públicos de emprego e na formação profissional. **Error! Bookmark not defined.**

O reforço da cooperação entre os organismos para a igualdade e outras autoridades da administração do trabalho poderia contribuir para uma compreensão mais abrangente das formas indiretas e estruturais de discriminação e reforçar a capacidade das políticas e intervenções no mercado de trabalho para combater de forma mais eficaz as desigualdades de género persistentes.

É importante salientar que uma mais profunda apropriação institucional da forma como a igualdade de género se relaciona com os mandatos fundamentais das diferentes instituições e com as suas atividades operacionais do dia-a-dia contribuiria para uma implementação mais eficaz dessas políticas, permitindo a integração sistemática das perspetivas de género na sua conceção, implementação e monitorização, evitando simultaneamente a perceção de que esses objetivos constituem responsabilidades adicionais ou impostas externamente. **Error! Bookmark not defined.**

Diálogo social e negociação coletiva

O diálogo social e a negociação coletiva são mecanismos fundamentais para a promoção e a concretização da igualdade de género. A negociação coletiva pode revelar-se particularmente eficaz na melhoria das condições de trabalho para além do mínimo estabelecido na lei no que diz respeito à igualdade salarial, às disposições relativas à conciliação entre a vida profissional e pessoal, e à qualidade do emprego, negociadas e adaptadas às circunstâncias e necessidades específicas de cada sector.

A integração de considerações relativas à igualdade de género em domínios fundamentais da negociação coletiva, tais como os salários, o tempo de trabalho e as estruturas salariais — as questões mais frequentemente abordadas através da negociação coletiva em Portugal (CRL, 2024) — pode contribuir para resultados mais substanciais em matéria de igualdade. Assim, reconhecer a igualdade e a conciliação como assuntos laborais fundamentais, em vez de as considerar preocupações adicionais, contribui para garantir que os seus objetivos sejam integrados nos processos de negociação coletiva e se reflitam nos resultados negociados (OIT, 2019). **Error! Bookmark not defined.**

Para além dos fóruns tradicionais de diálogo social, como a Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), a arquitetura institucional em Portugal oferece oportunidades importantes, embora ainda subutilizadas, para reforçar a integração da perspetiva de género no

mundo do trabalho. . A CITE, através da sua composição tripartida e das suas responsabilidades de apoiar os parceiros sociais em questões de igualdade de oportunidades e de tratamento, bem como de sensibilizar os negociadores sindicais e empresariais, está particularmente bem posicionada para promover e sensibilizar para uma negociação coletiva mais atenta às questões de género.

Além disso, outros órgãos de composição tripartida de entidades da administração do trabalho, como o Conselho de Administração do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), o Conselho Consultivo para a Saúde e Segurança no Trabalho da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), o Conselho Consultivo do Instituto da Segurança Social (ISS), e o Centro de Relações Laborais (CRL), enquanto órgão colegial, alargam ainda mais os espaços institucionais através dos quais as questões da igualdade de género e do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal podem ser abordadas. Este quadro proporciona simultaneamente uma oportunidade importante para integrar de forma mais sistemática as considerações relativas à igualdade de género no mandato principal dessas entidades, ao mesmo tempo facilitando a sua integração desde o início do ciclo da conceção, implementação, monitorização e avaliação das políticas relativas ao mercado de trabalho, ao emprego, à segurança social e à saúde e segurança no trabalho.

O que se pode aprender com as boas práticas internacionais?

A experiência internacional pode oferecer perspetivas valiosas sobre a forma como a aplicação prática do quadro institucional e legal em matéria de igualdade de género no mercado de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar pode ser reforçada. Com base na sua correspondência com os principais desafios identificados em Portugal, estas experiências internacionais ilustram mecanismos específicos para a implementação de políticas; para a cooperação e a coordenação institucionais; para a integração das perspetivas de género nas diferentes áreas da administração do trabalho; bem como para reforçar o papel do diálogo social na promoção do reconhecimento e do valor do trabalho realizado predominantemente por mulheres.

Combater a segregação profissional e a subvalorização do trabalho feminizado

A **Austrália** combateu a subvalorização do trabalho de cuidados através do seu sistema de relações laborais, permitindo que as instituições responsáveis pela fixação de salários reavaliassem o valor do trabalho realizado em sectores dominados por mulheres e aumentassem os salários nos casos em que o trabalho tinha sido historicamente subvalorizado, com base nas competências, responsabilidades, esforço e condições de trabalho das pessoas envolvidas no mesmo (AWGEA, 2026 e 2025; AFWC, 2015 e 2025; Commonwealth da Austrália, Departamento do Primeiro-Ministro e do Conselho de Ministros, 2024; *Workplace Gender Equality Amendment (Setting Gender Equality Targets) Act 2025*; *Workplace Gender Equality Amendment (Closing the Gender Pay Gap) Act 202*; *Fair Work Legislation Amendment (Secure Jobs, Better Pay) Act 2022*). A **Alemanha** lidou com o mesmo desafio através de um pacote coordenado de reformas que combinava a fixação salarial sectorial, o financiamento público, a formação acreditada e o diálogo social, com o objetivo de melhorar os salários, as condições de trabalho e a progressão na carreira (Bosch e Evans-Borchers, 2026; Schuß, 2020).

Desde os quadros jurídicos até à implementação e aplicação eficazes

A **Austrália** combinou a legislação sobre igualdade salarial com a transparência salarial ao nível dos empregadores, exigindo que as grandes empresas (com, pelo menos, 100 trabalhadores) comunicassem e publicassem as disparidades salariais de género (AWGEA, 2026 e 2025; AFWC, 2015 e 2025; Commonwealth da Austrália, Departamento do Primeiro-Ministro e do Conselho de Ministros, 2024; *Workplace Gender Equality Amendment (Setting Gender Equality Targets) Act 2025*; *Workplace Gender Equality Amendment (Closing the Gender Pay Gap) Act 202*; *Fair Work Legislation Amendment (Secure Jobs, Better Pay) Act 2022*). O **Canadá** complementou esta abordagem através da introdução de obrigações proativas em matéria de igualdade salarial, exigindo que os empregadores avaliem o valor das diferentes funções, identifiquem diferenças salariais injustificadas e elaborem planos de igualdade salarial para melhor nivelar essas diferenças (*Pay Equity Act*, 2018; Governo do Canadá, Emprego e Desenvolvimento Social, 2025; CHRC, 2025). Em ambos os países, os empregadores recebem apoio através de orientações práticas, ferramentas de avaliação de funções neutras em

termos de género e organismos de supervisão específicos, com vista a facilitar a implementação.

Instituições do trabalho coordenadas e sensíveis ao género

A **França e a Suécia** adotaram uma abordagem institucional abrangente, envolvendo todo o governo, ao integrar a responsabilidade pela igualdade de género em todos os ministérios através de programas de transversalização da perspectiva de género, de altos responsáveis para a igualdade e de redes inter-institucionais, tornando a igualdade de género parte integrante do processo habitual de elaboração de políticas, em vez de ser da exclusiva responsabilidade dos organismos para a igualdade (EIGE; SGEA; *Journal officiel de la République française*, 2025; Sterner e Biller, 2007). A **Costa Rica** concretizou a transversalização da perspectiva de género na inspeção do trabalho através da introdução de protocolos de inspeção sensíveis ao género, técnicas de entrevista especializadas, procedimentos normalizados para a deteção de discriminação, violência e assédio, e sistemas de monitorização que apoiam uma aplicação mais proativa da legislação (Peinador Roldán, 2025). A **Espanha** integrou a igualdade de género na governação e no funcionamento quotidiano dos seus serviços públicos de emprego, incorporando-a nos serviços de emprego, na formação do pessoal, no acompanhamento do desempenho e na prestação de serviços, com o apoio de estruturas de coordenação específicas e de uma plataforma de acompanhamento integrada (SEPE – *Gobierno de España*, 2023).

Reforço dos sistemas de dados, monitorização, avaliação e aprendizagem

Na **Austrália**, a *Workplace Gender Equality Agency* publica os dados relativos às diferenças salariais entre mulheres e homens ao nível das entidades empregadoras, tornando visíveis as desigualdades e incentivando aos empregadores a acompanhar os progressos e a tomar medidas corretivas (AWGEA, 2026 e 2025; AFWC, 2015 e 2025; Commonwealth da Austrália, Departamento do Primeiro-Ministro e do Conselho de Ministros, 2024; *Workplace Gender Equality Amendment (Setting Gender Equality Targets) Act 2025*; *Workplace Gender Equality Amendment (Closing the Gender Pay Gap) Act 202*; *Fair Work Legislation Amendment (Secure Jobs, Better Pay) Act 2022*). O **Canadá** complementa esta abordagem através da plataforma *Equi'Vision*, que divulga publicamente informações, ao nível das entidades

empregadoras, sobre as características da força de trabalho e os salários, associando estas obrigações de comunicação a mecanismos institucionais de supervisão e conformidade (*Pay Equity Act, 2018*; Governo do Canadá, Emprego e Desenvolvimento Social, 2025; CHRC, 2025). A **Espanha** dispõe de uma plataforma integrada de monitorização que acompanha a implementação de medidas de integração da perspectiva de género nos serviços públicos de emprego, permitindo que as instituições avaliem os progressos e ajustem as políticas em tempo real (*SEPE – Gobierno de España, 2023*). Estas experiências demonstram que o valor dos dados reside na sua integração na monitorização, na aplicação da lei e no ajustamento das políticas públicas.

Incorporar a igualdade de género no diálogo social e na negociação coletiva

A **Austrália** complementou a negociação coletiva, conferindo às instituições responsáveis pela fixação de salários a competência para reavaliar e aumentar os salários em sectores dominados por mulheres, onde o trabalho tinha sido historicamente subvalorizado, com o apoio de dados mais sólidos, orientação técnica e ferramentas de negociação sensíveis às questões de género (AWGEA, 2026 e 2025; AFWC, 2015 e 2025; Commonwealth da Austrália, Departamento do Primeiro-Ministro e do Conselho de Ministros, 2024; *Workplace Gender Equality Amendment (Setting Gender Equality Targets) Act 2025*; *Workplace Gender Equality Amendment (Closing the Gender Pay Gap) Act 2022*; *Fair Work Legislation Amendment (Secure Jobs, Better Pay) Act 2022*). A **Alemanha** reuniu o governo, os empregadores, os sindicatos e as instituições prestadoras de cuidados através de mecanismos de coordenação específicos do sector, com o objetivo de melhorar os salários, a formação, as condições de trabalho e o planeamento da mão de obra no sector dos cuidados, ao mesmo tempo que associou estas reformas ao financiamento público (Bosch e Evans-Borchers, 2026; Schuß, 2020).

O caminho a seguir para Portugal

Com base nos sólidos alicerces legislativos e institucionais de Portugal em matéria de conciliação e igualdade de género, as recomendações que se seguem centram-se no seu reforço, e especificamente na sua aplicação efetiva, garantindo que a arquitetura institucional proporciona um mercado de trabalho consistentemente igualitário.

Por conseguinte, as recomendações visam reforçar a implementação, melhorar a eficácia institucional através da coordenação e da cooperação interinstitucional e abordar os fatores estruturais subjacentes à desigualdade de género.

Recomendações

Lacunas jurídicas e potencial para alargar o quadro nacional existente

6. **Reforçar a implementação e o cumprimento das disposições relativas à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, a fim de garantir a sua aplicação efetiva, através da:**
 - a. promoção de informação sobre as licenças de parentalidade, salientando que os períodos de licença parental complementar, independentemente de conferirem ou não direito a um subsídio da Segurança Social, são considerados para efeitos da carreira contributiva.
 - b. melhoria da eficiência da monitorização das disposições relativas à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar.
7. **Colmatar as lacunas em matéria de igualdade salarial:**
 - c. permitindo a utilização de comparadores hipotéticos em processos de alegação de discriminação salarial.
 - a. aplicando efetivamente o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, em conformidade com as observações do Comité de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR) sobre a Convenção N.º 100 da OIT.
8. **Reforçar o conhecimento disponível sobre os riscos psicossociais e a violência no local de trabalho,** através do aprofundamento da investigação sobre a situação nacional e da recolha sistemática de dados, com vista a orientar políticas de segurança e saúde no trabalho que tenham em conta impactos diferenciados entre homens e mulheres.

9. Reforçar as iniciativas de sensibilização e prevenção em matéria de violência e assédio sexual no local de trabalho.

10. Aplicar sistematicamente avaliações de impacto de género em todas as políticas de trabalho e de emprego, nomeadamente no Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), na Segurança Social (ISS) e na Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), a fim de reforçar a elaboração de políticas sensíveis às questões de género e os resultados da sua aplicação.

11. Assegurar que as políticas de emprego e de desenvolvimento de competências continuam a integrar uma perspetiva de género, com especial atenção às transições no mercado de trabalho.

Implementação, coordenação e cooperação interinstitucional

12. Otimizar os recursos e mecanismos institucionais existentes através:

- a. do reforço do papel da rede interministerial de Conselheiros para a Igualdade.
- b. de um envolvimento mais robusto e consistente dos organismos para a igualdade no apoio técnico à conceção de políticas, nos vários domínios políticos.
- c. do reforço da cooperação entre a CITE e a ACT na realização de visitas aos locais de trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias em razão do sexo.
- d. do reforço do papel da CITE na apreciação da legalidade em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego constantes de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, sempre que exista suspeita de discriminação, nomeadamente através da atribuição de recursos adequados.
- e. do reforço dos mecanismos que permitam aos trabalhadores e aos seus representantes aceder a informações sobre remunerações ao nível da empresa, dentro dos limites estabelecidos pelo quadro jurídico aplicável.

f. da maximização da utilização da contratação pública enquanto instrumento de promoção da igualdade de género.

13. Estabelecer mecanismos ao nível das entidades sob a tutela do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), com vista a reforçar a integração da perspetiva de género, a cooperação, a partilha de conhecimentos e a capacidade institucional entre os diversos departamentos.

Dados, monitorização e avaliação

14. Fortalecer o valor analítico dos instrumentos de monitorização existentes, através da revisão e do aperfeiçoamento dos indicadores, de modo a que captem e avaliem melhor a igualdade de género no mercado de trabalho.

15. Otimizar a utilização das ferramentas existentes, tais como as plataformas Equal@Work e iAP, para apoiar a monitorização da implementação de políticas públicas e do cumprimento da legislação.

16. Considerar a utilização de outras fontes de dados administrativos disponíveis no sistema de Segurança Social para efeitos da operacionalização do artigo 3.º, n.º 1, da Lei n.º 60/2018.

17. Atualizar regularmente os dados relativos aos usos do tempo para acompanhar, entre outros aspetos, a forma como o tempo de trabalho remunerado e não remunerado é distribuído entre mulheres e homens; e **reforçar o acompanhamento periódico** da utilização das modalidades de tempo e organização do trabalho previstas no âmbito dos direitos de parentalidade e de prestação de cuidados.

18. Institucionalizar a monitorização e a avaliação sistemáticas do impacto em termos de género em todas as políticas públicas, incluindo avaliações *ex post* regulares para identificar efeitos indesejados, assim como para fundamentar eventuais ajustamentos.

Diálogo social e negociação coletiva

- 19. Fomentar um ambiente propício para abordar a igualdade de género de forma mais sistemática no diálogo social e na negociação coletiva**, dando prioridade a questões como a igualdade salarial, tempos de trabalho, organização do trabalho, conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar e prevenção da violência e do assédio no local de trabalho.
- 20. Transversalizar a igualdade de género nas estruturas de diálogo social existentes** no âmbito dos conselhos de administração e dos conselhos consultivos de várias das instituições sob tutela do MTSSS.
- 21. Reforçar a capacidade da CITE para desempenhar o seu papel na sensibilização e apoio à integração da igualdade de género na negociação coletiva**, através de recursos adequados e de capacidade técnica.
- 22. Colocar à disposição de todos os intervenientes no diálogo social instrumentos de sensibilização e formação**, nomeadamente sobre negociação sensível ao género, transparência salarial e aplicação do princípio do trabalho de igual valor, em especial nos sectores com predominância feminina e de mais baixos salários.

género no mercado de trabalho. Este *policy brief* mostra que a prioridade passa agora por garantir que os compromissos existentes se traduzem em maior igualdade no mercado de trabalho, através de uma implementação mais efetiva da legislação em vigor, do reforço da coordenação interinstitucional, da monitorização e do acompanhamento das políticas públicas baseadas em evidência técnica produzida e da integração mais sistemáticas destes temas no diálogo social.

As recomendações apresentadas neste *policy brief* estão em estreita consonância com as prioridades definidas na [*ILO Resolution VI concerning the ILO transformative agenda for gender equality*](#), adotada pela 114.^a Sessão da Conferência Internacional do Trabalho em 2026. A Resolução reconhece que a concretização plena da igualdade de género exige uma ação coordenada para combater as desigualdades estruturais no mercado de trabalho, incluindo a segregação profissional, a subvalorização do trabalho feminizado, a repartição desigual das responsabilidades de cuidados, a desigualdade salarial, os impactos diferenciados em função do sexo no que respeita à segurança e saúde no trabalho e às transições demográfica, digital e verde. Esta salienta ainda a importância de instituições devidamente equipadas, da integração da perspetiva de género, do diálogo social, dos dados e da prestação de contas para a concretização dos direitos na prática.

Portugal e a União Europeia desempenharam um papel importante na definição desta agenda internacional. As prioridades identificadas no âmbito deste projeto estão, por conseguinte, em consonância com a orientação acordada pelos constituintes da OIT e proporcionam um caminho prático para reforçar a aplicação da legislação e das políticas públicas existentes. Ao basear-se no seu atual quadro institucional e ao integrar a igualdade de género nas políticas relativas ao mercado de trabalho, ao emprego e à economia, Portugal está bem posicionado para avançar no sentido de um mercado de trabalho mais inclusivo, produtivo e resiliente, tanto para as mulheres como para os homens.

Conclusão

Portugal criou uma base legislativa, política e institucional sólida para promover a conciliação e a igualdade de

Sobre o projeto

Este *policy brief* foi elaborado no âmbito do projeto “Avaliação da eficácia das políticas de conciliação e de igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho” (2025-2026). O projeto foi financiado pela União Europeia através do Instrumento de Assistência Técnica e implementado pela OIT, em colaboração com a Comissão Europeia, a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). O seu objetivo é reforçar o conhecimento, a evidência e o diálogo político, com vista a melhorar a eficiência e a eficácia da legislação e das políticas públicas em matéria de igualdade de género e conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar no mercado de trabalho em Portugal.

Agradecimentos

Este *policy brief* foi elaborado pela equipa do projeto da OIT que pertence à *Gender, Equality and Diversity and Inclusion (GEDI) Branch* do Departamento de Trabalho e Proteção Social (PROTECTION) da OIT, sob a supervisão de Chidi King, e pelo Gabinete da OIT em Portugal (OIT-Lisboa), sob a supervisão de Mafalda Troncho. Este *policy brief* foi redigido por Albertina Jordão, Anam Parvez Butt, Beatriz Bastião e Catarina Trigo, sob a supervisão técnica de Emanuela Pozzan. A equipa gostaria de expressar o seu agradecimento a Anita Sares e Carlota Santos Silva (CITE), bem como a Beatriz Antunes, Sónia Bartolomeu e Susana Sousa (DGERT), pelos seus valiosos contributos na elaboração do presente documento e pelo apoio prestado ao longo de toda esta colaboração. Catarina Carvalho, consultora jurídica do projeto, também contribuiu com informações técnicas numa perspetiva jurídica. O *policy brief* contou ainda com as contribuições de Augusto Arnone (Comissão Europeia, SG-REFORM).

A OIT, a Comissão Europeia, a CITE e a DGERT gostariam de agradecer a todos parceiros institucionais cujos

contributos para a implementação do projeto permitiram a elaboração deste *policy brief*, nomeadamente entidades públicas portuguesas (ACT, ARCT, CRITE-A, CRITE-M, CIG DGAEP, DGCP, DGSSS, IEF e ISS), parceiros sociais (CAP, CCP, CGTP-IN, CIP, CTP e UGT), organizações da sociedade civil (CNJ, CNOD, MDM e PpDM) e investigadores na área do trabalho e da igualdade de género (Cláudia Madaleno, Inês Sousa, Renato Miguel do Carmo, Sara Falcão Casaca e Virgínia Ferreira).

Agradecemos igualmente à Direção-Geral para a Coesão Social de França, à Autoridade Europeia do Trabalho - ELA, à Rede Europeia de Organismos para a Igualdade - Equinet, ao Ministério Federal do Trabalho e dos Assuntos Sociais da Alemanha, ao Ministério Federal da Saúde da Alemanha, ao Ministério Federal para as Mulheres, Ciência e Investigação da Áustria, ao Instituto para a Igualdade entre Homens e Mulheres da Bélgica, ao Ministério do Trabalho e da Política Social de Itália, à Direção Nacional de Inspeção do Trabalho da Costa Rica, ao Serviço Público Nacional de Emprego de Espanha, à Associação Norueguesa de Autoridades Locais e Regionais, ao Serviço Público de Emprego da Noruega, à Agência Sueca para a Igualdade de Género e à Associação Mundial de Serviços Públicos de Emprego, bem como a Angelica Simonsson, Elodie Fazi, Margit Schratzenstaller, Michaela Evans-Borchers e Silvia Sansonetti por partilharem generosamente as suas experiências e boas práticas, que serviram de base à análise e às recomendações apresentadas neste *policy brief*.

Os autores gostariam ainda de agradecer as contribuições dos colegas da OIT Aida Lindmeier, Ariana Rodríguez, Catarina Braga, Cyril Cosme, Deepa Bharathi, Felix Peinado, Gianni Rosas, Laura Adatti, Maria José Chamorro, Ozge Berber Agtas, Paz Arancibia Roman, Rosalía Vázquez-Álvarez, Sandrine Portier, Valeria Esquivel e Valentina Beghini.

Referências

- Australian Workplace Gender Equality Agency (AWGEA) (2026). [Employer Gender Pay Gaps Report](#).
- (2025). [Gender Equality Scorecard](#).
- Australian Fair Work Commission (AFWC) (2015 e 2025), [Gender-based undervaluation decisions](#).
- Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) (2024). [Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2023](#).
- Bosch, G. e Evans-Borchers, M. (2026), [Revaluation of Essential Work: The Example of Elderly Care in Germany](#). Industrial Relations Journal, 57: 47-58.
- Canadian Human Rights Commission (CHRC) (2025). [Pay equity compliance: Carving the path forward: The Pay Equity Commissioner's 2024-2025 Annual Report to Parliament](#).
- Carvalho, C. (2022) [O Pilar Europeu do Direitos Sociais, a nova Diretiva sobre conciliação e o seu impacto no ordenamento jurídico português](#). Labour 2030, Papers presented at II International Congress Law Academy.
- Centro de Relações Laborais (CRL) (2024) [Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2023](#). Lisboa: CRL.
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) (2023). [Relatório sobre a aplicação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto](#). Lisboa: CIG.
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) (vários anos). [Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional](#). Lisboa: CITE.
- (2023). [Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional](#) (pág. 87). Lisboa: CITE.
- Commonwealth da Austrália, Departamento do Primeiro-Ministro e do Conselho de Ministros (2024). [Working for Women: A Strategy for Gender Equality](#)
- Direção-Geral de Coordenação e Planeamento (DGCP) – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), [2025 Coleção Estatísticas - Quadros de Pessoal](#).
- [Fair Work Legislation Amendment \(Secure Jobs, Better Pay\) Act 2022](#). Federal Register of Legislation.
- Fernandes, Ana Martinho et al. (2025). [Monitoring Public Policies: Challenges and Opportunities in the Context of Equality and Non-Discrimination in Portugal \(ENIND 2018–2024\)](#). Public Policy Portuguese Journal.
- Governo do Canadá: [EquiVision: An Employment Equity Tool](#)
- Governo do Canadá, Emprego e Desenvolvimento Social (2025). [Employment Equity Act: Annual Report 2024](#)
- Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), [Gender Impact Assessment: Suécia](#).
- Instituto Nacional de Estatística (INE), Inquérito ao emprego, [Base de dados](#) (consultada em dezembro de 2025).
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) and Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (2023). *Manual didáctico para la aplicación de los instrumentos de la Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género*. 2.ª ed. San José: INAMU e MTSS.
- Journal officiel de la République française (2025), [Circulaire relative au renforcement du rôle et des missions des hauts fonctionnaires à l'égalité entre les femmes et les hommes](#).
- Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2026). [ILC.114/Report VI: Advancing the transformative agenda for gender equality in the world of work](#). OIT: Genebra.
- (2025). [Technical Guidance Note on Gender-responsive National Employment Policies: A path for gender equality](#). OIT: Genebra
- (2022). [Experiences of violence and harassment at work: A global first survey](#), Genebra: OIT. Nota: Portugal foi incluído na amostra de países abrangidos por este inquérito.
- (2019) [The contribution of social dialogue to gender equality](#).
- (2018a). [Ending Violence and Harassment in the World of Work](#), ILC.108/V/1. (capa castanha) OIT.
- (2018b), [Global Wage Report 2018/19: What lies behind Gender pay gaps](#). Genebra: OIT.

— (2016) [Negotiating for Gender Equality in Labour Relations and Collective Bargaining](#) (Issue Brief No.4).

Organização Internacional do Trabalho (OIT) e *Organización Iberoamericana de la Seguridad Social* (OISS) (2025). [Seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género](#). OIT: Ginebra.

Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Agência Sueca de Cooperação para o Desenvolvimento Internacional (SIDA) (2013). [10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health](#) (pág. 37).

[Pay Equity Act](#) (S.C. 2018, c. 27, s. 416).

Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P., Quintal, E. (2016). [The use of time by men and women in Portugal \(results of the 2015 National Survey on Time Use by Men and Women\)](#). Lisboa: CESIS e CITE.

PLANAPP - Centro de Planeamento e Avaliação de Políticas Públicas (2024) [Representação equilibrada entre mulheres e homens nos cargos de direção das empresas: Relatório de avaliação da Lei 62/2017](#).

Peinador Roldán, M. del R. (2025) *Estrategia para fortalecer al Equipo Especializado de Género (EEG) de la Dirección Nacional de Inspección (DNI) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) de Costa Rica*. Relatório interno não publicado elaborado para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), San José: OIT; INAMU e MTSS (2023).

Sansonetti, S. e Davern, E. (2020). [PES approaches to the promotion of gender equality](#). EU PES Network.

Schuß, E. (2020). [Finanzielle Anreize zur Ausbildung in der Altenpflege: Der Effekt der Ausbildungsumlage auf das Ausbildungsverhalten von Pflegeeinrichtungen](#). BIBB.

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Gobierno de España (2023). [Plan de acción para la transversalización de la igualdad en las políticas activas de empleo \(PA\)](#). SEPE (2023–2024).

Sterner, G. e Biller, H. (2007), [Gender Mainstreaming in the EU Member States: Progress, Obstacles and Experiences at Governmental level](#).

[Swedish Gender Equality Agency](#) (SGEA).

[Workplace Gender Equality Amendment \(Setting Gender Equality Targets\) Act 2025](#). Federal Register of Legislation.

[Workplace Gender Equality Amendment \(Closing the Gender Pay Gap\) Act 2023](#). Federal Register of Legislation.

Durante a preparação deste trabalho, as autoras utilizaram o ChatGPT Enterprise para fins de revisão linguística e editorial. Após a utilização desta ferramenta, as autoras reviram cuidadosamente e editaram, conforme necessário, todo o conteúdo, assumindo plena responsabilidade pelo conteúdo da publicação. Não foi utilizado qualquer material protegido por direitos de propriedade intelectual, incluindo material de terceiros, sem a devida referência e autorização.



Licenciado sob [CC BY 4.0](#) © Organização Internacional do Trabalho 2026

OIT. *Promover a igualdade de género no mercado de trabalho em Portugal, Policy brief*, Ginebra: Escritório Internacional do Trabalho, 2026. © OIT.

Informações de contacto
Organização Internacional do Trabalho
Route des Morillons 4
CH-1211 Genebra 22
Suíça

T: +41 22 799 7239
E: GEDI@ilo.org