Portugal avançou na igualdade de género. As mulheres estudam, trabalham, investigam, empreendem, dirigem equipas, cuidam, decidem e participam na construção económica e social do país. À primeira vista, poderíamos concluir que a distância que durante gerações separou homens e mulheres se tornou progressivamente residual. No entanto, quando abandonamos a perceção e olhamos para os indicadores, encontramos uma realidade mais complexa. Portugal melhorou, mas melhorar não significa necessariamente ter chegado. E talvez seja precisamente esta a questão mais importante quando falamos de igualdade de género: não basta perguntar quanto avançámos; é necessário perguntar quanto ainda nos separa de uma sociedade em que o género deixa de determinar oportunidades, rendimento, poder, tempo disponível, saúde ou capacidade de decisão.

O Gender Equality Index 2025, elaborado pelo European Institute for Gender Equality (EIGE), oferece uma fotografia particularmente interessante desta realidade. Portugal obteve 63,4 pontos numa escala de 0 a 100 e ficou na 10.ª posição entre os 27 Estados-Membros da União Europeia. Curiosamente, os 63,4 pontos portugueses correspondem exatamente à média da União Europeia. Desde 2015, Portugal progrediu 9,1 pontos, uma evolução que não deve ser desvalorizada. O país subiu posições e aproximou-se dos Estados europeus com melhor desempenho. Contudo, a distância permanece considerável relativamente à Suécia, com 73,7 pontos, à França, com 73,4, à Dinamarca, com 71,8, ou à vizinha Espanha, que alcança 70,9 pontos (EIGE, 2025).

Dizer simplesmente que Portugal “chumbou” seria, portanto, cientificamente incorreto. Mas dizer que Portugal alcançou a igualdade seria igualmente errado.

É precisamente entre estas duas afirmações que se encontra a realidade.

Quando o índice global é dividido pelas diferentes dimensões analisadas, começam a aparecer desigualdades particularmente reveladoras. Portugal alcança 74,9 pontos no trabalho e 79,9 no dinheiro, valores superiores às respetivas médias europeias. No conhecimento obtém 55,5 pontos, no tempo 67,0 e na saúde 80,6. Mas quando chegamos ao poder, o resultado desce abruptamente para 36,8 pontos, abaixo dos 40,5 da média europeia (EIGE, 2025).

Esta diferença merece atenção.

Porque uma sociedade pode permitir que as mulheres trabalhem e, simultaneamente,

dificultar a sua chegada aos lugares onde se decide.

Pode permitir que estudem e continuem sub-representadas nas estruturas de liderança.

Pode reconhecer formalmente direitos iguais e manter, informalmente, mecanismos que reproduzem desigualdades.

A igualdade não se mede apenas pela possibilidade de entrar. Mede-se também pela possibilidade de chegar.

Os dados sobre educação tornam este paradoxo ainda mais evidente. Em Portugal, segundo o EIGE (2025), cerca de metade das mulheres possui formação superior, comparativamente a 34% dos homens. As mulheres não são, portanto, um grupo menos qualificado. Pelo contrário, apresentam uma presença muito significativa no ensino superior. No entanto, esta vantagem educacional não se transforma automaticamente numa presença equivalente nos lugares de maior poder económico, político e organizacional.

As mulheres representam cerca de 38% das posições de gestão e aproximadamente 35% dos lugares nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas. No Parlamento, representam aproximadamente 35% dos lugares, enquanto a representação ministerial indicada pelo EIGE se situa nos 38%.

A pergunta torna-se inevitável: se as mulheres possuem qualificações, experiência profissional e participação no mercado de trabalho, por que continua a existir uma diferença tão evidente quando chegamos ao topo das estruturas de decisão?

A resposta não pode ser reduzida a uma única causa. Resulta da interação entre cultura organizacional, modelos históricos de liderança, redes profissionais, organização familiar, responsabilidades de cuidado, escolhas individuais condicionadas pelo contexto e persistência de estereótipos sociais. A desigualdade contemporânea é frequentemente mais difícil de identificar precisamente porque já não aparece necessariamente sob a forma de uma proibição explícita. Pode manifestar-se através de pequenas diferenças acumuladas ao longo de uma carreira.

É aqui que entra uma variável frequentemente esquecida: o tempo.

O tempo também pode ser desigual.

Em Portugal, 28% das mulheres e 14% dos homens dedicam mais de cinco horas diárias ao cuidado de crianças entre os 0 e os 11 anos. Nas tarefas domésticas, cozinhar, limpar ou tratar da roupa, a diferença permanece igualmente significativa: 66% das mulheres realizam diariamente estas tarefas, comparativamente a 44% dos homens (EIGE, 2025).

Nenhuma destas tarefas aparece no currículo.

Não gera progressão profissional.

Não aumenta o salário.

Não acrescenta publicações científicas.

Não permite participar numa reunião.

Não facilita a criação de uma empresa.

E, no entanto, é trabalho indispensável para que famílias, economias e sociedades funcionem.

Esta desigualdade na distribuição do tempo pode produzir consequências profissionais cumulativas. Uma hora parece pouco. Mas uma hora diária repetida durante dez ou vinte anos representa milhares de horas potencialmente retiradas à formação, descanso, participação social, investigação, empreendedorismo, networking ou desenvolvimento profissional.

A igualdade de género é, por isso, também uma questão de gestão do tempo social.

Existe igualmente uma dimensão económica que não pode ser ignorada. O EIGE revelou, no seu Índice de 2025, que as mulheres na União Europeia recebem anualmente, em média, cerca de 77% dos rendimentos dos homens. Para obterem o equivalente ao rendimento anual masculino, necessitariam, em média, de trabalhar aproximadamente 15 meses e 18 dias. O instituto descreveu metaforicamente esta diferença como um “trimestre fantasma”: um período adicional de trabalho que traduz desigualdades acumuladas ao nível dos rendimentos, das carreiras e, posteriormente, das pensões (EIGE, 2025).

É importante, contudo, interpretar estes valores corretamente. Não significam simplesmente que uma mulher recebe necessariamente menos do que um homem por executar

exatamente a mesma função. O indicador anual agrega múltiplos fatores: salários, número de horas trabalhadas, interrupções de carreira, setores profissionais, acesso a posições superiores e diferentes padrões de participação no mercado laboral.

É precisamente esta complexidade que torna o problema estrutural.

A igualdade salarial para trabalho igual é indispensável, mas não resolve, isoladamente, as diferenças que começam muito antes do salário ser calculado.

Há ainda uma dimensão que merece particular atenção em Portugal: a saúde. Apesar de o país alcançar 80,6 pontos neste domínio, encontra-se apenas na 23.ª posição entre os Estados-Membros. Os dados relativos à perceção do estado de saúde são igualmente interessantes: aproximadamente 50% das mulheres portuguesas classificam a sua saúde como boa ou muito boa, comparativamente a 58% dos homens. Aos 65 anos, as mulheres podem esperar passar cerca de 34% da restante vida em boa saúde, enquanto nos homens essa proporção atinge 48% (EIGE, 2025).

Este dado recorda-nos que viver mais não significa necessariamente viver melhor.

As mulheres apresentam frequentemente maior longevidade, mas podem acumular mais anos de incapacidade, doença crónica ou dependência. Quando esta realidade se cruza com carreiras contributivas diferentes, responsabilidades de cuidado e desigualdades económicas acumuladas, a igualdade de género deixa definitivamente de ser apenas uma questão laboral.

Passa também a ser uma questão de saúde pública.

E de envelhecimento.

E de sustentabilidade dos sistemas sociais.

É neste contexto que a União Europeia adotou, em março de 2026, a Estratégia para a Igualdade de Género 2026–2030. A Comissão Europeia reconhece que, apesar dos progressos alcançados, ao ritmo atual seriam necessários cerca de 50 anos para atingir a plena igualdade de género na União Europeia. A estratégia procura integrar a igualdade em diferentes dimensões da vida, desde a educação e saúde ao emprego, liderança, ambiente digital e combate à violência baseada no género (European Commission, 2026).

Existe nesta estratégia uma evolução particularmente importante: a igualdade de género não pode ser construída exclusivamente pelas mulheres.

Homens e rapazes são explicitamente considerados atores e beneficiários da mudança.

Esta abordagem é essencial.

Transformar a igualdade numa oposição entre mulheres e homens seria não apenas socialmente contraproducente, mas conceptualmente errado. Uma sociedade mais igualitária também permite aos homens exercer a parentalidade de forma mais presente, participar nos cuidados sem estigma, escolher profissões tradicionalmente feminizadas, expressar vulnerabilidade e construir modelos de masculinidade menos condicionados por expectativas sociais rígidas.

Igualdade não significa retirar oportunidades aos homens para entregá-las às mulheres.

Significa impedir que o género determine antecipadamente as oportunidades de qualquer pessoa.

Também as organizações têm muito a ganhar. Empresas e instituições que conseguem utilizar todo o talento disponível ampliam a sua capacidade de encontrar competências, perspetivas e experiências diversificadas. Contudo, diversidade numérica não é suficiente. Colocar mulheres numa organização sem lhes proporcionar condições reais de participação, progressão e influência pode melhorar uma estatística sem transformar a cultura organizacional.

A verdadeira mudança começa quando deixamos de contar apenas quantas mulheres estão presentes e começamos a perguntar quantas participam efetivamente nas decisões.

Portugal encontra-se, portanto, numa posição interessante.

Não está no fundo da Europa.

Mas também não está onde poderia estar.

O país ocupa a 10.ª posição no índice global, exatamente com a pontuação média da União Europeia. Está à frente de vários Estados-Membros e melhorou significativamente durante a última década. Estes resultados devem ser reconhecidos.

Mas a média não pode transformar-se numa zona de conforto.

Sobretudo porque os próprios dados revelam contradições difíceis de ignorar: mulheres mais escolarizadas, mas ainda insuficientemente representadas no poder; elevada participação profissional acompanhada por maior responsabilidade doméstica e de cuidado; maior esperança de vida coexistindo com menos anos proporcionais de vida saudável.

Talvez o próximo grande avanço na igualdade de género não venha apenas de novas leis.

Venha das organizações.

Das famílias.

Das escolas.

Dos locais de trabalho.

Dos serviços de saúde.

Da forma como dividimos o cuidado.

Da forma como selecionamos líderes.

Da forma como avaliamos competências.

E até da forma como educamos crianças para compreenderem aquilo que significa ser homem ou mulher numa sociedade contemporânea.

Portugal não reprovou na igualdade de género.

Mas ainda não passou no exame mais importante: aquele em que ser mulher ou homem deixa de influenciar injustamente o tempo de que dispomos, aquilo que recebemos, a possibilidade de chegar aos lugares de decisão e os anos de vida que conseguimos viver com saúde e autonomia.

Talvez a igualdade verdadeira chegue precisamente quando já não precisarmos de celebrar que uma mulher chegou a presidente, administradora, cientista, médica, enfermeira, empresária ou investigadora.

Porque deixou de ser exceção.

Porque deixou de surpreender.

Porque passou simplesmente a ser normal.

E talvez seja esse o momento em que deixaremos finalmente de medir a igualdade.

Não porque tenha deixado de importar.

Mas por que passou verdadeiramente a existir?

Referências bibliográficas

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2025). Portugal sobe cinco posições para 10.º lugar no Índice de Igualdade de Género – EIGE. CIG.

European Commission. (2026). Gender Equality Strategy 2026–2030. European Commission.

European Institute for Gender Equality. (2025). Gender Equality Index 2025: Portugal. EIGE.

European Institute for Gender Equality. (2025). Gender Equality Index 2025: Sharper data for a changing world. EIGE.

European Institute for Gender Equality. (2025). New EU data shows women need to work 15½ months to earn what men make in a year. EIGE.