Projeto de Lei n.º 579/XVII/1

Altera o Estatuto dos Benefícios Fiscais, combatendo a disparidade salarial de género

Exposição de motivos:

Pese embora a Constituição e o Código do Trabalho consagrem expressamente o direito à igualdade e à não discriminação, persistem os fatores que ao longo da vida das mulheres contribuem para a persistência das disparidades salariais, daqui se destacando os baixos salários, a precariedade laboral e a partilha desigual de responsabilidades parentais e domésticas no agregado familiar. Sendo certo que a legislação tem vindo a evoluir no sentido de promover a igualdade de oportunidades em contexto laboral, acompanhando preocupações e prioridades definidas internacionalmente, designadamente no âmbito da Organização Internacional do Trabalho,[1] a desigualdade de género persiste em várias áreas da sociedade, incluindo no trabalho.

Esta realidade, que tem profundas consequências na sociedade e na economia, deve ser combatida e revertida em prol da igualdade e da justiça social.

Em 2025, o Dia Nacional da Igualdade Salarial foi assinalado, em Portugal, no dia 16 de novembro. Esta data, que é móvel, assinala de forma simbólica o dia em que, se comparada a remuneração média de mulheres e homens, as mulheres deixam virtualmente de ser remuneradas.[2] Em 2023 foram 46 os dias de trabalho virtualmente não pagos às mulheres, o que corresponde a uma disparidade salarial de 12,5%, ou seja, em média, as mulheres receberam menos 161 euros do que os homens. A diferença aumenta para 15,4% (242 euros por mês) se considerados prémios e subsídios regulares ou mesmo maiores qualificações e responsabilidades.[3] A disparidade é ainda mais gravosa para as jovens mulheres que recebem em média menos 26% do que os homens[4].

---

[1] Ver, por exemplo: https://tinyurl.com/y328j24m.

[2] Dia Nacional para a Igualdade Salarial 2025 - Notícias - CITE

[3] Dia Nacional para a Igualdade Salarial 2025 - Notícias - CITE, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

[4] Fosso salarial é mais grave nos jovens: elas recebem menos 26% do que eles, Público, 9 de Abril de 2024

Acresce que estas desigualdades não decorrem apenas de discriminação direta, mas também de dinâmicas estruturais no funcionamento do mercado de trabalho e da organização social. A investigação de Claudia Goldin[5], distinguida com o Prémio Nobel da Economia em 2023, evidencia que uma parte substancial do diferencial salarial emerge ao longo do ciclo de vida, em particular após a parentalidade. O seu trabalho demonstra que a chamada "penalização da maternidade" resulta sobretudo da forma como as carreiras e os sistemas remuneratórios valorizam a disponibilidade contínua e os horários extensos, penalizando desproporcionalmente as mulheres que assumem maiores responsabilidades familiares.

O fosso salarial entre homens e mulheres aumentou em 2022, revertendo a tendência decrescente registada desde 2013.[6] Recorda-se que Portugal está a chegar ao final do prazo para transpor a chamada Diretiva da Transparência Salarial - Diretiva 2023/970, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, que reforça, para todos os trabalhadores, a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual, sem que se compreenda porquê, sendo esta uma matéria preocupante que exige ação determinada.

Neste contexto, a desigualdade salarial não pode ser plenamente enfrentada apenas através de proibições formais de discriminação, exigindo antes instrumentos que atuem sobre os incentivos económicos das entidades empregadoras e promovam mudanças efetivas nas práticas remuneratórias. Em Portugal, onde subsistem diferenças salariais significativas mesmo entre trabalhadores com níveis elevados de qualificação, esta abordagem revela-se particularmente pertinente - e necessária.

O LIVRE defende que se impõe adotar medidas que promovam a igualdade salarial, nomeadamente através do regime dos benefícios fiscais atribuídos às empresas como incentivo à valorização salarial. Assim, a presente iniciativa propõe uma alteração ao Estatuto dos Benefícios Fiscais que promova a redução da diferença remuneratória entre homens e mulheres.

Assim, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, o Grupo Parlamentar do LIVRE apresenta o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente Lei altera o Estatuto dos Benefícios Fiscais (EBF), aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 215/89, de 1 de julho.

---

[5] When the Kids Grow Up: Women's Employment and Earnings across the Family Cycle | NBER

[6] Barómetro das diferenças remuneratórias entre Mulheres e Homens 2024, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Artigo 2.º

Alteração ao Estatuto dos Benefícios Fiscais

O artigo 19.º-B do EBF passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 19.º-B

[…]

1. […]:

a) […];

b) […].

c) O aumento da retribuição base anual dos trabalhadores contribua para a redução da percentagem da diferença remuneratória mediana em função do género;

2. […].

3. […].

4. […].

a) […];

b) […];

c) […];

d) […];

e) […];

f) […];

g) [NOVO] "Nível de remuneração mediano", o nível de remuneração em relação ao qual metade dos trabalhadores de um empregador ganha mais e metade ganha menos;

h) [NOVO] "Diferença remuneratória mediana em função do género", a diferença entre o nível de remuneração mediano dos trabalhadores femininos e o nível de remuneração mediano dos trabalhadores masculinos do sujeito passivo, expressa em percentagem do nível de remuneração mediano dos trabalhadores masculinos;

5. […].

6. […]:

a) […];

b) […];

c) […].»

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente Lei entra em vigor na data de entrada em vigor do Orçamento do Estado subsequente à sua publicação.

Assembleia da República, 17 de abril de 2026

As Deputadas e os Deputados do LIVRE

Isabel Mendes Lopes **Filipa Pinto**

Jorge Pinto **Patrícia Gonçalves**

Paulo Muacho **Rui Tavares**