



Bloco de Esquerda
Representação Parlamentar

Projeto de Resolução n.º 860/XVII/1.ª

Recomenda ao Governo a implementação de medidas para a promoção da igualdade salarial de género

Exposição de motivos

A desigualdade remuneratória de género é um dos problemas estruturais que afeta as mulheres ao longo da vida. De acordo com o Observatório Género, Trabalho e Poder, o diferencial salarial entre homens e mulheres chega aos 17,5%, pelo que o número de dias que as mulheres trabalham, como se não recebessem, podem chegar aos 64 dias. Estes dados surgem a propósito da divulgação dos *Indicadores-Chave-Diferencial remuneratório entre homens e mulheres (Gender Gap Pay)*, relativos a 2023, em que os valores salariais são ajustados tendo em conta o diferencial existente quando perante trabalhadores e trabalhadoras que têm o mesmo nível de escolaridade, idade e antiguidade na entidade empregadora. Quando se procura justificar este diferencial através de fatores objetivos, evidenciam os dados que ainda há 71% desse diferencial para o qual não encontra explicação. De acordo com declarações do Observatório, “A elevada expressão da componente não explicada (71%) sugere a existência de desigualdades estruturais em função do género.”.

O problema começa quando as profissões em que as mulheres são maioritárias são tendencialmente as mais precárias e as que têm salários mais baixos. As mulheres mais pobres, entre as quais mulheres racializadas e mulheres das comunidades imigrantes, são quem assegura o trabalho em setores muito permeáveis à informalidade, como os setores da limpeza, dos cuidados, do serviço doméstico ou da restauração. São também as mulheres quem mais sofre com a falta da qualidade dos transportes públicos, com múltiplas jornadas de trabalho que se acumulam entre o trabalho assalariado e o trabalho doméstico e de cuidados não-pago.

São as mulheres as mais prejudicadas na sua vida profissional pela falta de creches públicas e de equipamentos de apoio aos idosos e a pessoas com algum tipo de dependência, assim como pela responsabilização pelo trabalho doméstico. Por estas razões, mesmo sendo ilegal pagar diferente por trabalho igual, manifesta-se um viés machista, quer na definição do salário de profissões equivalentes, conforme são mais ou menos feminizadas, quer nos sistemas de avaliação e progressão profissional. Cada uma das mulheres, afetada de maneira diferente por várias injustiças sociais, é prejudicada na sua remuneração e, todas juntas, as mulheres acumulam uma desigualdade sem qualquer justificação que não o género.

Ao contrário da ideia comum de que a desigualdade remuneratória de género seria algo que se ultrapassa com o passar do tempo, estudos recentes, como *O Retrato da população jovem portuguesa*, apresentado nas Jornadas de Psicologia do Instituto Universitário de Ciências da Saúde, apontam para um maior fosso salarial entre as trabalhadoras e os trabalhadores mais jovens.

O anteprojeto de revisão da legislação laboral apresentado pelo Governo caminha no sentido oposto da eliminação das desigualdades de género, quando apresenta medidas que para aumento dos horários de trabalho, sem o pagamento da correspondente remuneração, ou eliminação de direitos de parentalidade, quando falamos de trabalho por turnos ou noturno, ou quando promove a precariedade. Refere a Diretora do Observatório Género, Trabalho e Poder, em declarações públicas que: “Para combater as desigualdades remuneratórias, o Estado deve promover mais proactivamente a partilha do cuidado e das responsabilidades familiares entre mulheres e homens. Nesse campo, vemos um vazio.”.

A promoção da igualdade entre homens e mulheres deve ser uma prioridade nas suas diferentes dimensões, seja do ponto de vista do cuidado, dos salários, da progressão na carreira ou das condições laborais.

Ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, o Deputado do Bloco de Esquerda propõe que a Assembleia da República recomende ao Governo:

1. No âmbito da transposição da Diretiva da UE 2023/970 sobre Transparência Salarial, reforce a promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres.
2. Reforce meios de combate à desigualdade remuneratória entre mulheres e homens, nomeadamente através da dotação da Autoridade para as Condições de Trabalho de meios humanos e financeiros para uma maior fiscalização.
3. Crie de planos de ação para a igualdade salarial no setor empresarial do Estado.
4. Avalie o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) de modo a identificar potenciais vieses de género.

Assembleia da República, 17 de abril de 2026.

O Deputada do Bloco de Esquerda,

Fabian Figueiredo