Representação Parlamentar

Projeto de Resolução n.º 857/XVII/1.ª

Pela aprovação de uma Estratégia Nacional para a Igualdade Remuneratória e de Oportunidades entre Mulheres e Homens

Exposição de motivos

A igualdade de tratamento entre mulheres e homens no contexto laboral constitui um princípio estruturante do Estado de direito democrático, encontrando consagração na Constituição da República Portuguesa e em diversos instrumentos jurídicos europeus e nacionais.

Apesar dos progressos registados nas últimas décadas, persistem desigualdades significativas, em particular no domínio remuneratório. De acordo com o Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens 2025 (dados de 2023), a diferença salarial média (Gender Pay Gap – GPG) situa-se em 12,5% em desfavor das mulheres, ainda que tenha vindo a diminuir face aos 17,9% registados em 2010.

Mais relevante ainda, o indicador de GPG ajustado (que elimina fatores como setor de atividade, qualificações, habilitações e antiguidade) evidencia uma diferença de 8,4%, o que demonstra que subsiste uma parcela relevante de disparidade não explicada por fatores objetivos.

Os dados constantes do Boletim Estatístico da Igualdade de Género 2025 permitem aprofundar a leitura das disparidades remuneratórias evidenciadas pelo Barómetro, demonstrando que estas se inserem num quadro mais amplo de desigualdades estruturais no mercado de trabalho e na sociedade portuguesa. Desde logo, verifica-se que a taxa de emprego é significativamente inferior para as mulheres (52,8%) face aos homens (60,3%), sendo ainda mais expressiva a sua concentração em regimes de trabalho a tempo parcial. Esta realidade contribui diretamente para menores níveis de

rendimento ao longo da vida ativa e, consequentemente, para desigualdades acumuladas.

Por outro lado, o Boletim confirma que as assimetrias salariais persistem em todas as dimensões analisadas, incluindo por nível de qualificação, antiguidade e setor de atividade. Este dado é particularmente relevante quando articulado com o Barómetro, que demonstra a existência de um diferencial salarial ajustado (8,4%) não explicável por fatores objetivos. Ou seja, mesmo quando as mulheres têm qualificações e percursos profissionais equivalentes, continuam a auferir menos, o que para o PAN reforça a necessidade de medidas estruturais e não apenas corretivas.

Em suma, no entender do PAN, estes dados confirmam que as desigualdades remuneratórias permanecem estruturais no mercado de trabalho português, que uma parte significativa dessas desigualdades não pode ser explicada por critérios objetivos, e que persistem assimetrias relevantes entre setores de atividade, profissões e níveis de qualificação.

No plano europeu, a Diretiva (UE) 2023/970 veio reforçar os mecanismos de transparência salarial e responsabilização das entidades empregadoras, impondo novas obrigações que irão transformar profundamente o enquadramento jurídico nacional após a sua transposição, até junho de 2026, transposição essa que não ocorreu até ao momento. Em paralelo, o Parlamento Europeu tem vindo a apelar à adoção de medidas estruturais que promovam a eliminação das disparidades salariais e de pensões, o reforço do equilíbrio entre vida profissional e familiar, a valorização dos setores predominantemente femininos, e o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho.

Em Portugal, embora existam instrumentos relevantes, como a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e a Lei n.º 26/2019, de 28 de março, os dados mais recentes demonstram que estes mecanismos não são ainda suficientes para erradicar as desigualdades existentes.

Por isso, com a presente iniciativa, o PAN propõe um conjunto estruturado de medidas que visam responder a este problema estrutural persistente no mercado de trabalho português.

Em primeiro lugar, o PAN propõe a elaboração de uma Estratégia Nacional para a Igualdade Remuneratória e de Oportunidades entre Mulheres e Homens, com horizonte plurianual, articulada com a transposição da Diretiva (UE) 2023/970. Esta estratégia revela-se essencial para assegurar uma abordagem integrada, coerente e orientada por resultados, permitindo articular políticas públicas nas áreas do emprego, educação, proteção social e conciliação entre vida profissional e familiar. Esta estratégia deverá ainda alinhar-se com o processo de transposição da Diretiva (UE) 2023/970, garantindo que Portugal não apenas cumpre as obrigações europeias, mas também aproveita esta oportunidade para reforçar os seus instrumentos de promoção da igualdade. Acresce que o atual Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens se encontra em fase final de vigência, o que torna imperativo a definição de uma nova estratégia nacional mais ambiciosa, baseada em evidência empírica atualizada e alinhada com as exigências europeias.

Em segundo lugar, propõe-se que o Governo leve a cabo as diligências necessárias para a transposição célere da Diretiva (UE) 2023/970. Tal transposição assume particular relevância, uma vez que introduz mecanismos inovadores em matéria de transparência salarial, como o direito à informação por parte dos trabalhadores, a obrigatoriedade de reporte das disparidades remuneratórias e a inversão do ónus da prova em situações de discriminação. Estes instrumentos são fundamentais para ultrapassar a opacidade que historicamente tem dificultado a identificação e correção de desigualdades salariais, contribuindo para uma aplicação mais efetiva do princípio de "salário igual para trabalho igual ou de igual valor".

Em terceiro lugar, propõe-se o reforço dos meios da Autoridade para as Condições do Trabalho, algo que é determinante para assegurar a efetividade do quadro legal existente e futuro. A intensificação da ação inspetiva permitirá não só detetar situações

de incumprimento, como também promover uma maior responsabilização das entidades empregadoras, garantindo que as normas em matéria de igualdade salarial deixam de ter uma aplicação meramente formal e passam a produzir efeitos concretos na organização do trabalho e nas práticas remuneratórias.

Finalmente, propõe-se a valorização e divulgação do Selo da Igualdade Salarial, promovido em articulação com a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, que no entender do PAN constitui uma medida de incentivo positivo particularmente relevante. O PAN entende que reconhecer publicamente as empresas que adotam boas práticas em matéria de igualdade remuneratória, este mecanismo contribui para a disseminação de uma cultura organizacional mais justa e transparente, promovendo simultaneamente a competitividade e a reputação das entidades empregadoras que se destacam neste domínio.

Nestes termos, a abaixo assinada Deputada Única do PESSOAS-ANIMAIS-NATUREZA, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, propõe que a Assembleia da República adopte a seguinte Resolução:

A Assembleia da República, nos termos do n.º 5 do artigo 166.º da Constituição da República Portuguesa, resolve recomendar ao Governo que:

I. **Elabore uma Estratégia Nacional para a Igualdade Remuneratória e de Oportunidades entre Mulheres e Homens, com horizonte plurianual, articulada com a transposição da Diretiva (UE) 2023/970;**
II. **Proceda à rápida transposição a Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho de 10 de maio de 2023, para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação;**
III. **Reforce os meios da Autoridade para as Condições do Trabalho para a realização da sua ação inspetiva para controlo do cumprimento das normas em matéria de igualdade salarial entre homens e mulheres;**

IV. **Em articulação com a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, proceda a uma maior divulgação da iniciativa Selo da Igualdade Salarial junto das empresas.**

Assembleia da República, Palácio de São Bento, 31 de março de 2026

A Deputada,

Inês de Sousa Real