



# DIÁRIO

da Assembleia da República

XIII LEGISLATURA

## SEPARATA

### SUMÁRIO

*Projeto de lei n.º 430/XIII (2.ª):*

*Aprova medidas de transparência com vista à eliminação das desigualdades salariais entre homens e mulheres (PSD).*

**ÀS COMISSÕES DE TRABALHADORES OU ÀS RESPECTIVAS COMISSÕES  
COORDENADORAS, ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E ASSOCIAÇÕES DE  
EMPREGADORES**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea d), e 56.º, n.º 2, alínea a), da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), avisam-se estas entidades de que se encontra para apreciação, de 9 de maio a 8 de junho de 2017, o diploma seguinte:

*Projeto de lei n.º 430/XIII (2.ª) — Aprova medidas de transparência com vista à eliminação das desigualdades salariais entre homens e mulheres (PSD).*

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a: [10ctss@ar.parlamento.pt](mailto:10ctss@ar.parlamento.pt); ou em carta, dirigida à *Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social*, Assembleia da República, Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa; ou através de formulário disponível em

<http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasemApreciacaoPublica.aspx>.

Dentro do mesmo prazo, as comissões de trabalhadores ou as comissões coordenadoras, as associações sindicais e associações de empregadores poderão solicitar audiências à *Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social*, devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

**PROJETO DE LEI N.º 430/XIII (2.ª)****APROVA MEDIDAS DE TRANSPARÊNCIA COM VISTA À ELIMINAÇÃO DAS DESIGUALDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES****Exposição de motivos**

As mulheres continuam a ser alvo de discriminação salarial e de outras desigualdades no mercado de trabalho. Os casos flagrantes de discriminação salarial direta exatamente pelo mesmo trabalho são cada vez mais escassos. Porém, o quadro jurídico vigente tem sido menos eficaz no objetivo de garantir a aplicação plena do princípio da igualdade salarial por trabalho de valor igual, designadamente na vertente da discriminação indireta.

O princípio da igualdade salarial por trabalho igual e de valor igual constitui uma das prioridades inscritas em diversos instrumentos internacionais e encontra-se plasmado na Constituição e no Código do Trabalho. Porém, na União Europeia, de acordo com as últimas estatísticas disponíveis do Eurostat (*dados de 2015*), as mulheres continuam a ganhar, em média, menos 16,3%<sup>1</sup> que os homens, não obstante os importantes progressos conseguidos em termos de habilitações académicas e experiência profissional. Portugal apresenta, de acordo com esta mesma estatística, uma diferença salarial de 17,8%.

Se, por outro lado, atendermos às estatísticas produzidas em Portugal<sup>2</sup>, verifica-se que a diferença salarial entre mulheres e homens se situa, de acordo com os dados mais recentes<sup>3</sup>, em 16,7% (2014), tendo conhecido uma redução face ao ano anterior (2013) que se tinha situado em 17,9%<sup>4</sup>.

Estas estatísticas demonstram a persistência de desigualdades salariais entre homens e mulheres que não se podem tolerar.

A existência de estruturas de retribuição complexas e a falta de informação disponível sobre os níveis de retribuição dos trabalhadores e trabalhadoras que executam trabalho igual ou de valor igual constituem importantes fatores que contribuem para a persistência de desigualdades salariais entre mulheres e homens.

O Parlamento Europeu aprovou, em 24 de maio de 2012, uma Resolução em matéria de igualdade salarial entre homens e mulheres, com recomendações sobre a melhor forma de aplicar o princípio da igualdade salarial. Tais recomendações incluem a introdução de medidas de transparência salarial e de sistemas de avaliação e classificação profissionais não discriminatórios em função do sexo, recomendando nomeadamente que *“Deve ser exigido aos empregadores que adotem uma política de transparência relativamente à composição e estruturas dos salários, incluindo pagamentos extraordinários, bonificações e outros benefícios que constituem a remuneração”*.

Por seu lado, a Comissão Europeia adotou, em 7 de março de 2014, uma Recomendação relativa ao reforço do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, da qual constam *“orientações aos Estados-Membros para os ajudar a melhorar e a tornar mais eficaz a aplicação do princípio da igualdade salarial, a fim de combater a discriminação salarial e contribuir para corrigir as disparidades salariais que persistem entre homens e mulheres”*, e se recomenda expressamente a adoção de medidas de transparência em matéria de composição da retribuição.

O aumento da transparência da composição da retribuição de uma empresa possibilita que se tomem medidas adequadas para garantir a aplicação do princípio da igualdade salarial.

<sup>1</sup> <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tsdsc340> — O “gender pay gap in unadjusted form”, divulgado pelo Eurostat, representa a diferença entre os ganhos dos homens e das mulheres, em percentagem do ganho dos homens. O ganho é o montante líquido em dinheiro e/ou géneros pago ao/à trabalhador/a, com carácter regular em relação ao período de referência, por tempo trabalhado ou trabalho fornecido no período normal e extraordinário. Inclui, ainda, o pagamento de horas remuneradas mas não efetuadas (férias, feriados e outras ausências pagas).

<sup>2</sup> A diferença salarial entre homens e mulheres é analisada tendo como referência a remuneração média mensal base, considerando os Quadros de Pessoal 2014, GEP/MTSSS.

<sup>3</sup> <http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/noticia566.html>

<sup>4</sup> Esta diferença entre as estatísticas produzidas na UE e em Portugal deve-se à circunstância de serem utilizados critérios distintos que no Eurostat se centram na remuneração horária, enquanto em Portugal se atende à remuneração média mensal.

A política salarial de uma empresa ou organização será mais transparente se puder ser conhecida a composição da retribuição de cada categoria profissional, incluindo as prestações complementares fixas ou variáveis, pagamentos em espécie e prémios, com dados desagregados por sexo.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, os deputados abaixo assinados apresentam o seguinte projeto de lei:

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

A presente lei aprova medidas de transparência com vista à eliminação das desigualdades salariais entre homens e mulheres.

#### Artigo 2.º

##### **Alteração ao Código do Trabalho**

1 — São aditados ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações que lhe foram introduzidas, os seguintes artigos:

##### «Artigo 31.º-A

##### Obrigação de transparência no sistema remuneratório

1. Nas médias e grandes empresas, o empregador deve disponibilizar, sempre que tal lhe for solicitado, por entidades públicas competentes em matéria de relações laborais ou representativas dos trabalhadores, a informação não nominativa sobre o montante da retribuição por categoria profissional, desagregada por sexo, enumerando a retribuição base, as prestações complementares, fixas e variáveis, em dinheiro ou em espécie, bem como, independentemente da sua natureza retributiva, gratificações, prestações extraordinárias e prémios.

2. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

##### Artigo 31.º-B

##### Auditorias relativas ao sistema remuneratório

1. Nas médias e grandes empresas, o empregador deve promover auditorias, de três em três anos, que analisem a percentagem de homens e mulheres em cada categoria profissional, o sistema de avaliação e classificação profissionais utilizado e informações pormenorizadas sobre as retribuições e as desigualdades salariais em razão do sexo.

2. O resultado destas auditorias deve ser disponibilizado, a pedido, às entidades representativas dos trabalhadores e aos parceiros sociais, salvaguardando-se a proteção dos dados pessoais.»

2 — O artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passa a ter a seguinte redação:

##### «Artigo 492.º

##### Conteúdo de convenção coletiva

1 — (...);

a) (...);

b) (...);

- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...).

2 — (...):

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) Medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, designadamente prevenindo desigualdades salariais na retribuição de homens e de mulheres;
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...).

3 — (...).

4 — (...).»

#### Artigo 4.º Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte ao da sua publicação.

Palácio de São Bento, 3 de março de 2017.

As Deputadas e os Deputados do PSD: Pedro Passos Coelho — Luís Montenegro — Teresa Morais — Carlos Abreu Amorim — Marco António Costa — Ângela Guerra — Luís Marques Guedes — Sandra Pereira — Carla Barros — Hugo Lopes Soares — Margarida Balseiro Lopes — Maria Luís Albuquerque — António Leitão Amaro — Duarte Pacheco — Pedro Roque — Paula Teixeira da Cruz — Teresa Leal Coelho — Miguel Morgado — Helga Correia.



## CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

## Artigo 54.º

**Comissões de trabalhadores**

5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;

## Artigo 56.º

**Direitos das associações sindicais e contratação colectiva**

2. Constituem direitos das associações sindicais:
- a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

## REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

## Artigo 134.º

**Legislação do trabalho**

1 — Tratando-se de legislação do trabalho, a comissão parlamentar promove a apreciação do projecto ou proposta de lei, para efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

2 — As comissões de trabalhadores, as associações sindicais e as associações de empregadores podem enviar à comissão

parlamentar, no prazo por ela fixado, nos termos da lei, as sugestões que entenderem convenientes e solicitar a audição de representantes seus.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, os projectos e propostas de lei são publicados previamente em separata electrónica do *Diário*.

4 — A data da separata é a da sua publicação, coincidente com a do seu anúncio, entendendo-se como tal o dia em que fica disponível no portal da Assembleia da República na *Internet*.

**Lei n.º 7/2009**

de 12 de Fevereiro

## APROVA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO

**CAPÍTULO II**

Participação na elaboração da legislação do trabalho

## Artigo 469.º

**Noção de legislação do trabalho**

1 — Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.

2 — São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:

- Contrato de trabalho;
- Direito colectivo de trabalho;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Formação profissional;
- Processo do trabalho.

3 — Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho o processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

## Artigo 470.º

**Precedência de discussão**

Qualquer projecto ou proposta de lei, projecto de decreto-lei ou projecto ou proposta de decreto regional relativo a legislação do trabalho só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas e pelos Governos Regionais depois de as comissões de trabalhadores ou as respectivas comissões coordenadoras, as associações sindicais e as associações de empregadores se terem podido pronunciar sobre ele.

## Artigo 471.º

**Participação da Comissão Permanente de Concertação Social**

A Comissão Permanente de Concertação Social pode pronunciar-se sobre qualquer projecto ou proposta de legislação do trabalho, podendo ser convocada por decisão do presidente mediante requerimento de qualquer dos seus membros.

## Artigo 472.º

**Publicação dos projectos e propostas**

1 — Para efeitos do disposto no artigo 470.º, os projectos e propostas são publicados em separata das seguintes publicações oficiais:

- Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;
- Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;
- Diários das Assembleias Regionais, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;
- Jornal Oficial*, tratando-se de legislação a aprovar por

Governo Regional.

2 — As separatas referidas no número anterior contêm, obrigatoriamente:

- O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
- A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
- O prazo para apreciação pública.

3 — A Assembleia da República, o Governo da República, a Assembleia Legislativa de região autónoma ou o Governo Regional faz anunciar, através dos órgãos de comunicação social, a publicação da separata e a designação das matérias que se encontram em fase de apreciação pública.

## Artigo 473.º

**Prazo de apreciação pública**

1 — O prazo de apreciação pública não pode ser inferior a 30 dias.

2 — O prazo pode ser reduzido para 20 dias, a título excepcional e por motivo de urgência devidamente justificado no acto que determina a publicação.

## Artigo 474.º

**Pareceres e audições das organizações representativas**

1 — Durante o prazo de apreciação pública, as entidades referidas no artigo 470.º podem pronunciar-se sobre o projecto ou proposta e solicitar audição oral à Assembleia da República, ao Governo da República, à Assembleia Legislativa de região autónoma ou ao Governo Regional, nos termos da regulamentação própria de cada um destes órgãos.

2 — O parecer da entidade que se pronuncia deve conter:

- Identificação do projecto ou proposta;
- Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;
- Âmbito subjectivo, objectivo e geográfico ou, tratando-se de comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, o sector de actividade e a área geográfica da empresa ou empresas;
- Número de trabalhadores ou de empregadores representados;
- Data, assinatura de quem legalmente represente a entidade ou de todos os seus membros e carimbo da mesma.

## Artigo 475.º

**Resultados da apreciação pública**

1 — As posições das entidades que se pronunciam em pareceres ou audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.

2 — O resultado da apreciação pública consta:

- Do preâmbulo do decreto-lei ou do decreto regional;
- De relatório anexo a parecer de comissão especializada da Assembleia da República ou da Assembleia Legislativa de região autónoma.