



# DIÁRIO

da Assembleia da República

XIII LEGISLATURA

## SEPARATA

### SUMÁRIO

*Projeto de lei [n.º 693/XIII \(3.ª\)](#):*

*Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor (PAN).*

**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 11 de abril a 11 de maio de 2018, o diploma seguinte:

**Projeto de lei [n.º 693/XIII \(3.ª\)](#)** — *Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor (PAN).*

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 693/XIII (3.ª)****APROVA MEDIDAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE HOMENS E MULHERES POR TRABALHO IGUAL OU DE IGUAL VALOR****Exposição de motivos**

A desigualdade salarial entre homens e mulheres continua a ser um dos principais veículos de discriminação em função do género. O direito à igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor foi reconhecido pela OIT em 1919. A Declaração de Filadélfia da OIT, de 1944, que faz parte da Constituição da OIT, afirma que *“todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais”*.

A desigualdade salarial é um problema persistente e universal. Desde a entrada das mulheres no mercado de trabalho estas têm tido, em geral, uma remuneração mais baixa do que os homens. Em muitos países, durante algum tempo, esta foi uma política expressa. Baseou-se no pressuposto de que as mulheres não precisavam de ganhar um “salário vital”, uma vez que os seus maridos eram o “sustento da família”. Isto criou um ciclo vicioso de baixos salários que justifica a continuação dos baixos salários para as mulheres.

Para além disso, em resultado de atitudes antigas e estereotipadas em relação ao papel da mulher, um número reduzido e diferente de profissões são predominantemente ou exclusivamente realizadas por mulheres. Esta concentração das mulheres em certas profissões traduz-se numa pressão descendente sobre os salários médios nessas profissões, desencorajando, assim, os homens a entrar nesses empregos. Em resultado disso, o salário médio das mulheres continua a ser geralmente mais baixo do que o dos homens, em todos os países e para todos os níveis de educação, grupos etários e profissões.

A verdade é que as mulheres e os homens têm o direito a receber uma remuneração igual por um trabalho de igual valor (comumente referido como “igualdade salarial”). Não apenas os homens e as mulheres devem receber um salário igual por fazerem o mesmo trabalho ou um trabalho similar, mas também quando fazem um trabalho que é completamente diferente mas que, com base em critérios objetivos, é de igual valor. A igualdade salarial é um direito humano reconhecido, a todos os homens e mulheres.

Dados dos Quadros de Pessoal apresentados no Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional do ano de 2016 demonstram que existe uma constante desvalorização do papel das mulheres no mercado de trabalho, já que estas auferem aproximadamente 83,3% da remuneração média mensal de base dos homens e aproximadamente 80% do ganho médio mensal.

Por seu turno, em 2016, 49% da população empregada eram mulheres. A sua participação cresceu nas profissões mais qualificadas e aumentou também nos cargos de representação do poder legislativo e executivo, sendo que os seus níveis educativos têm tendência a ser mais superiores.

Existe, portanto, um equilíbrio na participação no mercado de trabalho, mas a desigualdade salarial mantém-se, o que significa que, apesar de alguns avanços legislativos e até sociais em termos de igualdade de género, a desigualdade salarial é estrutural e reforçada pelas próprias entidades empregadoras.

A Constituição da República Portuguesa estabelece no seu artigo 13.º que *“Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.”*

O Código do Trabalho, contendo disposições respeitantes ao direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, concretiza a norma constitucional acima referida, dispondo no artigo 24.º que *“O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião,*

*convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direito”,* respeitando este direito, entre outras aspetos, à retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir.

No mesmo sentido, o artigo 31.º do Código do Trabalho estabelece que os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo, acrescentando que as diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

Assim, apesar de a Constituição e a legislação laboral proibirem expressamente a existência de qualquer discriminação em razão do género, a verdade é que esta continua a existir, motivo pelo qual consideramos que é necessário serem adotadas medidas que visem a efetivação do princípio da igualdade remuneratória.

Deste modo, em suma, propomos que o trabalhador possa, mediante requerimento seu ou de representante sindical, requerer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego a emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo, o qual deve ser emitido no prazo de 60 dias e que nos casos em que este conclua pela existência de discriminação remuneratória, o empregador tem a obrigação de, no prazo máximo de 90 dias, colocar o trabalhador discriminado em plano de igualdade em relação aos trabalhadores que desenvolvem trabalho igual ou de igual valor.

Por questões de transparência inclui-se, no leque dos deveres de informação do empregador a obrigação de anualmente elaborar um relatório sobre as disparidades remuneratórias na empresa, comunicando aos trabalhadores os resultados obtidos.

Para além disto, deve ser considerado como abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após o pedido de parecer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo.

Por último, altera-se o Código dos Contratos Públicos por forma a, à semelhança do que faz a lei suíça, impedir a adjudicação de contratos públicos a proponentes que não garantam a igualdade remuneratória para homens e mulheres.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, o Deputado do PAN apresenta o seguinte projeto de lei:

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

A presente lei estabelece medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor.

#### Artigo 2.º

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

Os artigos 31.º, 106.º e 331.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

#### “Artigo 31.º

[...]

1 – [...].

2 – [...]:

a) [...];

b) [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

6 – Em caso de alegação de discriminação remuneratória, cabe à entidade empregadora demonstrar que possui uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres.

7 – O trabalhador pode, mediante requerimento seu ou de representante sindical, requerer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego a emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo, o qual deve ser emitido no prazo de 60 dias.

8 – O parecer deve ser comunicado à entidade empregadora e ao trabalhador, os quais dispõem de 10 dias para se pronunciarem sobre o conteúdo do mesmo, findo o qual a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emite o parecer final.

9 – Caso o parecer previsto no número anterior conclua pela existência de discriminação remuneratória, o empregador deve, no prazo máximo de 90 dias, colocar o trabalhador discriminado em plano de igualdade em relação aos trabalhadores que desenvolvem trabalho igual ou de igual valor.

10 – [anterior n.º 6].

#### Artigo 106.º

(...)

1 – [...].

2 – [...].

3 – [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...];

i) [...];

j) [...];

l) [...];

m) [...].

4 – O empregador tem a obrigação de anualmente elaborar um relatório sobre as disparidades remuneratórias na empresa, comunicando aos trabalhadores os resultados obtidos.

5 – [anterior n.º 4].

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto em qualquer alínea do n.º 3 e no n.º 4 do presente artigo.

#### Artigo 331.º

[...]

1 – [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...].

2 – [...]:

a) [...];

b) Até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação, nomeadamente o pedido de parecer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo e assédio.

- 3 – [...].
- 4 – [...].
- 5 – [...].
- 6 – [...]:
- a) [...];
- b) [...].
  
- 7 – [...].”

#### Artigo 3.º

#### **Alteração ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março**

O artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, passa a ter a seguinte redação:

“Artigo 3.º  
[...]

[...]:

- a) [...];
- b) Emitir parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do trabalhador ou de representante sindical;
- c) [Anterior alínea b)];
- d) [Anterior alínea c)];
- e) [Anterior alínea d)];
- f) [Anterior alínea e)];
- g) [Anterior alínea f)];
- h) [Anterior alínea g)];
- i) [Anterior alínea h)];
- j) [Anterior alínea i)];
- l) [Anterior alínea j)];
- m) [Anterior alínea l)];
- n) [Anterior alínea m)];
- o) [Anterior alínea n)];
- p) [Anterior alínea o)].”

#### Artigo 4.º

#### **Alteração ao Código dos Contratos Públicos**

Os artigos 57.º e 70.º do Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo DL n.º 18/2008, de 29 de Janeiro, passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 57.º  
[...]

- 1 – [...]:
- a) [...];

- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];

e) Documentação que comprove a existência de igualdade remuneratória entre homens e mulheres que desempenhem trabalho igual ou de igual valor para a entidade concorrente ou candidata.

2 – [...]:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – [...].

#### Artigo 70.º

[...]

1 – [...].

2 – [...]:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];
- e) [...];
- f) [...];
- g) [...].

3 – [...].

4 – [...].

5 – A comprovação da existência de disparidade remuneratória entre trabalhadores do sexo feminino e masculino que desempenhem trabalho igual ou de igual valor para a entidade concorrente ou candidata, após análise da documentação prevista no artigo 57.º, n.º 1 alínea e), implica a exclusão da proposta por esta apresentada.”

#### Artigo 5.º

##### **Entrada em vigor**

O presente diploma entra em vigor no prazo de 30 dias contados da data da sua publicação.

Assembleia da República, 7 de dezembro de 2017.

O Deputado do PAN, André Silva.





## 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.