

PROJETO DE LEI N.º 73/XVI/1.^a

PROMOÇÃO DA IGUALDADE REMUNERATÓRIA DE GÉNERO (REVISÃO DA LEI N.º 60/2018, DE 21 DE AGOSTO)

Exposição de motivos

A desigualdade remuneratória de género é um dos problemas estruturais que afeta as mulheres ao longo da vida. 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.

A desigualdade remuneratória de género é um dos indicadores desta injustiça económica e social sobre as mulheres. Em 2023, o Dia Europeu da Igualdade Salarial foi comemorado a 14 de novembro, data a partir da qual, simbolicamente, as mulheres deixaram de ser

pagas, devido à diferença salarial, que em 2021 era de 13,1%, conforme calculado pelo Eurostat. A partir deste dia, é como se as mulheres trabalhassem gratuitamente até ao final do ano.

Por as mulheres estarem mais representadas em profissões com salários mais baixos, 63% das trabalhadoras desempregadas tinham em 2022 prestações de desemprego que não iam além dos 500 euros, valor inferior aos 551 euros do limiar de pobreza (Relatório de 2023 sobre Pobreza e Exclusão Social; dados de 2022). A desigualdade de remunerações manifesta-se de forma mais aguda na velhice: 70,6% das 134 mil 347 pessoas abrangidas pelo complemento solidário para idosos são mulheres (dados de outubro de 2023). Estes exemplos destacam a necessidade de enfrentar a desigualdade remuneratória que está na base desta injustiça.

A aprovação da lei da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de valor igual, Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, foi um passo positivo, mas a sua aplicação lenta e limitada nos instrumentos ao seu dispor tem suscitado preocupações sobre a sua eficácia. Por esta razão, em março de 2023, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda promoveu um debate público sobre “Género e Igualdade Salarial”, com a participação da investigadora do ISEG Sara Falcão Casaca (coordenadora do estudo “Os benefícios sociais e económicos da igualdade salarial entre mulheres e homens”), da presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Carla Tavares, da coordenadora da Comissão da CGTP-IN para a Igualdade entre Mulheres e Homens, Fátima Messias, das ativistas Mafalda Brilhante, dos Precários Inflexíveis, e Anabela Rodrigues, da Solidariedade Imigrante, bem como de várias ativistas feministas e sindicais.

Na referida audição, foram identificados vários aspetos a corrigir. Desde logo, o problema da recolha de dados e das fórmulas mais adequadas de cálculo. Por exemplo, o Eurostat calculou uma diferença salarial de género de 13% em 2020. No entanto, a diferença do ganho/hora revela-se maior quando o cálculo do diferencial remuneratório entre homens e mulheres é ajustado à idade, à escolaridade e à antiguidade, caso em que se situa acima dos 19% (cálculos de Sara Falcão Casaca a partir dos dados do GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal, 2020). Esta metodologia permite apurar diferenças mais precisas e mais profundas. O diferencial agudiza-se quando são tomados em conta prémios por assiduidade ou outros instrumentos discricionários, ou quando as progressões na carreira dependem de avaliações de desempenho regulares, nas quais as mulheres são

mais prejudicadas devido a ausências por assistência à família. Acresce que 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. Conforme comunicado por Rui Serôdio, professor da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto e um dos coordenadores do estudo, os baixos salários afetam a generalidade dos jovens: 65,6% recebem menos de 1000 euros. Quando se cruza a variável idade com a variável género, os salários são ainda mais baixos: as jovens ganham em média menos 26% do que os jovens.

Além da temática das fórmulas de cálculo, foi discutida, na audição pública promovida pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, a necessidade de clarificação da lei e da sua regulamentação. Algumas participantes sublinharam na audição a urgência do reforço da transparência salarial, nomeadamente no que diz respeito ao acesso dos sindicatos à informação. Outras, apontaram o problema dos longos prazos estabelecidos para correção de desigualdades. Foram também discutidas, quer a necessidade do reforço dos meios de fiscalização, nomeadamente da Autoridade para as Condições de Trabalho, quer a possibilidade da revisão das penalizações por incumprimento das medidas previstas na lei. Entre os vários contributos, existem certamente várias visões mas há uma preocupação comum: reforçar os meios de combate à desigualdade remuneratória entre mulheres e homens.

Neste sentido, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda avança uma proposta de revisão da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que inclui:

- o reforço da transparência remuneratória e do regime sancionatório da negação de informação;
- a criação da ação para a igualdade salarial, em vez de meros planos de avaliação;
- um ajustamento dos prazos, para que as entidades empregadoras tenham que agir no prazo máximo de 12 meses a contar da data da notificação;
- a criação de uma ferramenta eletrónica para o cálculo da disparidade remuneratória de género;
- a obrigatoriedade da criação de planos de ação para a igualdade salarial por parte do setor empresarial do Estado.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

O presente diploma procede ao reforço das medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor através da revisão da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

Artigo 2.º

Alterações à Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

A presente lei procede à alteração dos artigos 4.º, 5.º e 12.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 4.º

Transparência remuneratória

1 - [...].

2 - [...].

3 - [NOVO] As entidades empregadoras, nos termos do artigo 32.º, n.º 8, da Lei 105/2009, de 14 de setembro, fornecem anualmente aos sindicatos e às comissões de trabalhadores os dados relativos às remunerações de todos os trabalhadores.

4 - [NOVO] As entidades empregadoras com 50 ou mais trabalhadores fornecem ao serviço do ministério responsável pela área laboral competente para proceder ao apuramento estatístico, para os efeitos previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º, e publicam anualmente, nos termos e através da metodologia definidos por decreto do Governo, os seguintes indicadores relativos às disparidades salariais entre mulheres e homens:

- a) a disparidade salarial entre mulheres e homens, calculada a partir da remuneração média das mulheres em relação à dos homens, por faixa etária e por categoria de cargos equivalentes;
- b) a diferença na taxa de aumento salarial individual entre mulheres e homens, no caso das empresas entre 50 e 250 trabalhadores, ou a diferença nas taxas de aumentos salariais individuais que não correspondem a promoções entre mulheres e homens, no caso das empresas com mais de 250 trabalhadores;
- c) a disparidade nas taxas de promoção entre mulheres e homens, no caso das empresas com mais de 250 trabalhadores;
- d) a percentagem de trabalhadoras que beneficiaram de aumento no ano do regresso da licença de maternidade, caso tenham ocorrido aumentos durante o período de gozo da licença;
- e) o número de trabalhadores registados com o sexo sub-representado entre os dez trabalhadores que receberam a remuneração mais elevada.

Artigo 5.º

Plano de ação para a igualdade salarial

1 - O serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, no prazo de 60 dias após a receção do balanço previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º, notifica a entidade empregadora para, no prazo de 60 dias, apresentar um plano de ação para a igualdade salarial.

2 - O plano referido no número anterior consiste no estabelecimento de medidas, metas e prazos e tem início com a avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, de forma a excluir qualquer possibilidade de discriminação em razão do sexo.

3 - No prazo máximo de 12 meses a contar da data da notificação, a entidade empregadora comunica ao serviço referido no n.º 1 os resultados da implementação do plano, demonstrando as diferenças remuneratórias justificadas e a correção das diferenças remuneratórias não justificadas.

4 - [...].

5 - [NOVO] As estruturas representativas dos trabalhadores, designadamente sindicatos e comissões de trabalhadores, participam na elaboração e no acompanhamento do plano referido no número 1.

6 - [anterior n.º 5].

Artigo 12.º

Regime sancionatório

1 - Sem prejuízo do disposto no n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho:

- a) a violação do disposto nos n.os 3 e 4 do artigo 4º da presente lei constitui contraordenação leve; e
- b) em caso de reincidência, a violação das normas referidas na alínea anterior constitui contraordenação grave;
- c) a violação do disposto nos n.os 1, 2 e 3 do artigo 5.º da presente lei constitui contraordenação grave.

2 - À contraordenação prevista nas alíneas b) e c) do número anterior pode ainda ser aplicada a sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos, nos termos do artigo 562.º do Código do Trabalho.

3 - [...].».

Artigo 3.º

Aditamento à Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

A presente lei procede ao aditamento dos artigos 13.º-A e 13.º-B à Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, com a seguinte redação:

«Artigo 13.º-A

Calculadora da disparidade remuneratória de género

Compete ao Governo disponibilizar às entidades empregadoras, através da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, uma ferramenta eletrónica que possibilite, a partir da inserção dos dados relativos aos trabalhadores e às trabalhadoras, medir o grau das diferenças remuneratórias existentes nas empresas e identificar situações concretas de

diferenciações remuneratórias entre mulheres e homens que não podem ser explicadas por fatores objetivos.

Artigo 13.º-B

Relatório e plano de ação do setor empresarial do Estado

No prazo de um ano a contar da publicação da presente lei e, subsequentemente, a cada três anos, as empresas do sector empresarial do Estado promovem a elaboração de um relatório e de um plano de ação, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na Internet, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico, a prevenção e a superação de diferenças injustificadas naquelas remunerações.».

Artigo 4.º

Regulamentação

O Governo procede à regulamentação da presente lei no prazo de 60 dias.

Artigo 5.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte à sua publicação e produz efeitos com a publicação da lei que aprova o Orçamento do Estado subsequente.

Assembleia da República, 24 de abril de 2024

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,

Joana Mortágua; José Soeiro; Fabian Figueiredo;

Isabel Pires; Mariana Mortágua