



Projecto 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 efectuar 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 aspectos, à retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para selecção 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 objectivos, 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 adoptadas medidas que visem a efectivação 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 infracção, 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 projecto de lei:

Artigo 1.º

Objecto

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 objectivos, 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 contra-ordenação 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 redacção:

“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,

André Silva