



Assunto: Parecer CIG relativo ao projeto de Lei nº73/XVI/1ª, do BE, relativo à “Promoção da igualdade remuneratória de género (revisão da Lei nº60/2018, de 21 de agosto)

Tendo sido solicitada à CIG a apreciação do projeto de Lei identificado em assunto, cumpre apresentar o seguinte parecer:

I. Apreciação na generalidade

Acompanhamos a necessidade de trabalhar de forma articulada no sentido de serem propostas alterações à Lei nº 60/2018, de 21 de agosto, por forma a tornar-se mais eficaz, tendo em conta que desde a sua entrada em vigor e até hoje, continuam a ser absolutamente escassas as queixas por discriminação salarial quer rececionadas na CITE, quer rececionadas pela CIG, e que poucas são também as ações judiciais interpostas com vista ao reconhecimento de situações de discriminação salarial, e igualmente raras, as sentenças sobre o assunto.

Contudo, estamos em crer que, qualquer proposta de alteração à lei acima referida deve necessariamente ser feita no âmbito da transposição da Diretiva (UE) 2023/970, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, - *que visa 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* - cujos trabalhos estão em curso, através de um grupo de trabalho interministerial constituído para o efeito, do qual a CIG faz parte, liderado pela área governativa do trabalho e emprego (CITE e DGERT).

Salvo melhor opinião, e porque a transposição desta diretiva vai exigir algumas modificações legislativas, não só à Lei nº 60/2018, de 21 de agosto, mas também provavelmente ao Código do Trabalho e à Lei de Trabalho em Funções Públicas (e eventualmente mais legislação), parece ser prudente e juridicamente coerente que eventuais projetos de alteração ao diploma legal em apreço, com vista a atribuir maior transparência à política de



formação de salários e à promoção da igualdade salarial de género, sejam apresentados e discutidos nessa sede, o que terá que acontecer necessariamente em data anterior a 7 de junho de 2026, data limite fixada pela COM para a respetiva transposição.

II. Apreciação na especialidade

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

«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.

Relativamente ao novo nº3 proposto, o mesmo está em linha com o previsto no artigo 7º da Diretiva acima referida, relativo ao “Dever de Informação”, mas também com o que já está previsto na atual redação do Artigo 32.º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta o Código do Trabalho.

Salvo melhor opinião, a disposição em vigor no ordenamento nacional já visa proporcionar aos trabalhadores/as, informações necessárias que lhes permitam avaliar se são remunerados de modo não discriminatório em comparação com outros trabalhadores da mesma organização que executam trabalho igual ou de valor igual, bem como fazer valer o seu direito à igualdade de remuneração, se for caso disso.

Ambas as redações aliás, basearam-se na Recomendação de 2014 da COM relativa à transparência salarial, que reconhece aos trabalhadores o direito de solicitarem informações aos empregadores sobre o seu nível de remuneração individual e sobre os níveis de



remuneração médios, repartidos por género, para as categorias de trabalhadores que executam trabalho igual ou de valor igual.

No entanto, poderá sempre ocorrer melhoramentos legislativos que devem acontecer no âmbito do processo de transposição da Diretiva acima referido, e não em momento anterior, até por economia legislativa.

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.

Salvo melhor opinião, estamos em crer que não faz sentido propor o aumento da carga burocrática para as entidades empregadoras (mesmo que apenas para aquelas que tenham 50 ou, mas trabalhadores). Às entidades empregadoras não cabe fazer apuramentos de indicadores, cabe-lhes enviarem às autoridades do Estado competentes a informação necessária para que estas os possam analisar, avaliar e produzir dados em função da aplicação de vários indicadores, nomeadamente os relativos às disparidades salariais entre mulheres e homens. É esse o espírito que presidiu à aprovação da Lei nº60/2018, e em particular à criação do Barómetro geral e sectorial das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, coordenado pelo GEP-MTSSS, e que salvo melhor opinião não deve ser abandonado.

Relembramos que, é sempre preciso ter a noção que o aumento de indicadores irá implicar a alteração do sistema informático de reporte e análise, o que implicará sempre necessariamente um processo relativamente longo de testes e ajustamentos até estar completamente operacional.

A transparência remuneratória tal como prevista na Diretiva em fase de transposição, faz radicar a sua garantia e eficiência da promoção da igualdade na adoção de sistemas de transparentes de definição salarial, nomeadamente nos critérios objetivos utilizados para a formação dos salários, e no acesso à informação que apoiou à determinação de um valor salarial em concreto, incluindo sistemas de avaliação de desempenho. É aqui que, salvo melhor opinião, importa reforçar o sistema nacional.

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].

O BE propõe a alteração da epígrafe, passando da atual “Plano de avaliação”, para “plano de ação para a igualdade salarial”. Trata-se de uma proposta de mudança de nomenclatura que salvo melhor opinião não é a mais adequada ao conteúdo da norma jurídica em causa. O objetivo deste artigo é que a entidade empregadora apresente um plano em que avalie as razões para a existência das diferenças salariais detetadas via barómetro, à luz de critérios objetivos, para identificar eventuais causas justificativas, e criar medidas corretivas no caso de não as conseguir justificar. Um plano de ação para a igualdade salarial, salvo melhor



opinião, é um conjunto de objetivos estratégicos (prevenir e combater situações de desigualdade remuneratória), através da aplicação de uma serie de medidas e ações, como por exemplo a aplicação de sistemas transparentes de formação salarial, a formação e capacitação de dirigentes de recursos humanos para a importância da igualdade de género nomeadamente na gestão das promoções e escalada na carreira, a implementação de uma cultura de comunicação interna de reconhecimento da diversidade de género nos cargos de direção, entre outras.

Concordamos que possa fazer sentido uma previsão legal para a adoção de planos de ação para a igualdade salarial nas empresas, eventualmente integrado em planos de igualdade mais abrangentes, o que poderá ser refletido no âmbito das alterações futuras ao diploma legal em causa, no âmbito da transposição da Diretiva (UE) 2023/970, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023.

É ainda prevista a diminuição para metade do prazo para apresentação do referido plano. Cremos que é algo a refletir, pois os 120 dias atualmente previstos podem revelar-se excessivos.

No número 2, é concretizada a ideia de um plano de ação sem prazo de vigência. Poderá ser pensado algo nesse sentido para um plano de ação para a igualdade salarial, mas a génese desta norma jurídica é, como já se referiu, a de um plano de avaliação de natureza corretiva, e por isso temporário.

O número 3 visa encurtar prazos. Parece fazer sentido.

O novo número 5 proposto, parece-nos, salvo melhor opinião, talvez irrealista, pois implicaria um enorme envolvimento por parte dos sindicatos e comissões de trabalhadores, que provavelmente não tem recursos para o efeito.

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 4.º 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 - [...].».

Corresponde à criação de uma contraordenação *leve* para as duas normas novas que propõe criar para envio de informação sobre remuneração pelas entidades empregadoras.

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.

Em 2014 a CITE promoveu um projeto financiado pelo então POAT/FSE, exatamente para o desenvolvimento de uma ferramenta de diagnóstico da disparidade salarial de género em empresas, denominada “Calculadora DSG”

Os objetivos desta calculadora são:

- a. Ajudar as empresas a reconhecer e identificar as causas intrínsecas que potenciam a persistência das disparidades salariais entre homens e mulheres.
- b. Promover uma reflexão estratégica por parte das empresas sobre as remunerações atribuídas a homens e mulheres no sentido de serem definidos planos de ação com vista a melhorar as suas performances em áreas identificadas.
- c. Criar um referencial, constituído por um conjunto de indicadores em domínios relacionados com a igualdade de género no trabalho, que permita às empresas realizar um autodiagnóstico ao nível da disparidade salarial, tendo por base uma tabela de índices previamente definidos, a que corresponderá uma pontuação.
- d. Implementar um processo contínuo e sistemático de comparação do desempenho das organizações face ao que é considerado 'o melhor nível', de forma a induzir as empresas, não apenas a equiparar os seus níveis de desempenho ao melhor, mas a ultrapassar este nível numa perspetiva de melhoria contínua (Benchmarking).



Neste âmbito foi efetivamente desenvolvido:

1. Ferramenta eletrónica, *online*, de cálculo automático das disparidades salariais entre homens e mulheres em empresas, para autodiagnóstico: Calculadora DSG;
2. Manual de apoio à utilização da Calculadora DSG;
3. Estudos de caso (com base na recolha de informação da aplicação-teste da ferramenta de cálculo automático das disparidades salariais nas empresas-piloto);
4. Conclusões da aplicação-teste, com eventuais boas práticas identificadas e um plano de recomendações.

Abaixo podem ser consultados os produtos criados:

<https://cite.gov.pt/documents/14333/387729/Ferramenta+Diagn%C3%B3stico+Disparidade+Salarial+de+G%C3%A9nero+-+Calculadora+DSG.pdf/d9ea7d6c-4e5e-4df6-805a-0d4843b49b37>

Exemplo de uma análise simples que a Calculadora criada em 2014 consegue fazer:

<https://www.parquesdesintra.pt/media/gl3cgqgs/cite-calculadora-dsg-motivos-da-disparidade-modelo-simples.pdf>

Alerta-se, no entanto, para a circunstância de a calculadora DSG não estar correntemente disponível para utilização generalizada. Funciona, mas não é possível exportar informação para as entidades o que lhe diminui eficiência. Contudo, existe presentemente uma candidatura da CITE a financiamento comunitário para atualizar e capacitar esta ferramenta para todas as funcionalidades necessárias.

Nesta sequência, salva melhor opinião, a proposta do Bloco de esquerda de criação de uma ferramenta eletrónica que sirva para aferir das desigualdades salariais nas empresas, corresponde a uma ferramenta já desenvolvido há mais de 10 anos pela CITE, e que se prevê entrará em breve em fase de atualização técnica e adaptação ao quadro jurídico vigente.



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.

A adaptação das disposições legais previstas na Diretiva (UE) 2023/970, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, ao setor empresarial do estado e mesmo à administração central, irá necessitar de várias alterações e adaptações da lei nacional, nomeadamente da Lei de Trabalho em Funções Públicas, da lei do SIADAP e demais legislação. Desejavelmente, será no âmbito dos trabalhos de transposição da referida Diretiva que se deve analisar e decidir sobre a criação da figura do plano de ação para a igualdade salarial no setor empresarial do Estado.