



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Proposta de Lei n.º 106/XIII

Exposição de Motivos

Apesar da vasta legislação internacional, europeia e nacional que consagra o princípio da igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, continua a verificar-se uma situação de desvantagem generalizada, sistémica e estrutural das mulheres no mercado de trabalho. De acordo com os dados mais recentes disponíveis dos Quadros de Pessoal (2015), a remuneração média mensal base das mulheres foi inferior à dos homens em 16,7% e a remuneração média mensal ganho (que contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário) em 19,9%, o que, em termos absolutos, representa uma diferença de € 165/mês e de € 240/mês, respetivamente. A diferença ascende a 26,4% e a 27,9%, respetivamente, nos quadros superiores. Acresce que a realidade portuguesa apresenta contornos particulares, na medida em que a participação das mulheres no mercado de trabalho a tempo inteiro é semelhante à dos homens e os seus níveis educativos são tendencialmente superiores, mas, apesar disso, o desequilíbrio persiste, não sendo assim associável às causas tradicionalmente invocadas, como diferentes níveis educativos e a preferência por horários de trabalho a tempo parcial.

Esta desvantagem reflete uma realidade multifacetada que exige uma abordagem



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

igualmente multifacetada. A visão estereotipada de papéis e capacidades limita mulheres e homens a determinados setores e profissões, desvaloriza atividades tidas como tradicionalmente femininas, impede as mulheres de acederem a cargos de decisão, e desincentiva o equilíbrio na divisão do trabalho doméstico e de prestação de cuidados à família. Em resultado disso, as mulheres estão sujeitas a maior risco de pobreza ao longo das suas vidas. Contribuindo para agravar ainda mais esta situação, os sistemas de avaliação do valor dos postos de trabalho, na base dos quais as remunerações são fixadas, adotam tradicionalmente modelos discriminatórios e, nessa medida, a definição de competências, responsabilidades e esforços, e respetiva valorização, seguem padrões estereotipados. É por isso fundamental que as entidades empregadoras adotem políticas remuneratórias transparentes assentes na avaliação das diversas componentes dos postos de trabalho segundo critérios objetivos.

O XXI Governo Constitucional assumiu o compromisso de promover um combate eficaz às desigualdades remuneratórias entre mulheres e homens, no sentido de efetivar o princípio do salário igual para trabalho igual ou de igual valor.

O regime que agora se cria estabelece mecanismos de informação, avaliação e correção que visam promover a igualdade de remuneração entre mulheres e homens por um trabalho igual ou de valor igual.

Destaca-se a disponibilização anual de informação estatística com o intuito de identificar diferenças remuneratórias, por setor (barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens) e por empresa (balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens), desenvolvida pelo serviço da área governativa laboral competente para proceder ao apuramento estatístico (Gabinete de Estratégia e Planeamento).

A produção da informação estatística prevista na presente proposta de lei não implica qualquer acréscimo de encargos às empresas, uma vez que não é exigida mais informação do que aquela que as empresas já disponibilizam.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Destaca-se igualmente a obrigação das entidades empregadoras assegurarem a existência de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres.

Salientam-se, ainda, dois outros aspetos estabelecidos na presente proposta de lei: a obrigatoriedade da entidade empregadora apresentar um plano de avaliação das diferenças remuneratórias detetadas por via do balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, após notificação realizada pela Autoridade para as Condições de Trabalho, e a possibilidade de o/a trabalhador/a, 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 plano de avaliação das diferenças remuneratórias é aplicável às entidades empregadoras que empreguem 250 ou mais trabalhadores/as, nos dois primeiros anos da vigência da presente proposta de lei, e às entidades empregadoras que empreguem 100 ou mais trabalhadores/as, a partir do terceiro ano de vigência.

Finalmente, perante a confusão existente na utilização de certos conceitos em matéria de igualdade e não discriminação, que impede a eficácia operacional, a presente proposta de lei contribui também para a sua clarificação.

Assim:

Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição, o Governo apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei:

Artigo 1.º

Objeto

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



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

.....

.....

Artigo 2.º

Definições

1 - Para efeitos da presente lei, entende-se por:

- a) «Sexo», as características biológicas que distinguem a pessoa humana como mulher ou homem, usado como variável sócio-demográfica;
- b) «Discriminação», qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em razão do sexo, que tenha por objetivo ou efeito a anulação ou restrição do reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de direitos, liberdades e garantias ou de direitos económicos sociais e culturais;
- c) «Discriminação remuneratória em razão do sexo», a diferença, direta e indireta, em termos remuneratórios, em razão do sexo e não assente em critérios objetivos comuns a homens e mulheres;
- d) «Serviço estatístico», o serviço competente para proceder ao apuramento estatístico do ministério responsável pela área laboral;
- e) «Serviço inspetivo», o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral;
- f) «Serviço de promoção da igualdade», o serviço com competência na área da promoção da igualdade e combate à discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego.

2 - A definição prevista na alínea b) do número anterior não prejudica os conceitos de discriminação direta e indireta previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Artigo 3.º

Informação estatística

- 1 - O serviço estatístico desenvolve e disponibiliza, no primeiro semestre do ano civil, a seguinte informação estatística:
 - a) Barómetro geral e setorial das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens;
 - b) Balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa.
- 2 - A informação estatística prevista no número anterior é desenvolvida com base em fontes legais e administrativas disponíveis, designadamente a informação sobre a atividade social da empresa prestada pela entidade empregadora, nos termos do artigo 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho.
- 3 - A informação recolhida e tratada nos termos dos números anteriores é enviada ao serviço com competência inspetiva.
- 4 - O serviço estatístico mantém disponível e atualizada no respetivo sítio na internet a informação prevista no n.º 1.
- 5 - O tratamento estatístico a que se refere o presente artigo deve assegurar a proteção de dados pessoais, nos termos da legislação aplicável.

Artigo 4.º

Transparência remuneratória

- 1 - A entidade empregadora deve assegurar a existência de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nos termos do artigo 31.º do Código do Trabalho.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

.....

.....

- 2 - Em caso de alegação de discriminação remuneratória nos termos do n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, cabe à entidade empregadora demonstrar que possui uma política remuneratória nos termos previstos no número anterior, nomeadamente no que respeita à retribuição de quem alega estar a ser discriminado/a face à retribuição do/a trabalhador/a ou trabalhadores/as em relação a quem se considere discriminado/a.

Artigo 5.º

Plano de avaliação

- 1 - O serviço inspetivo, 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 180 dias, apresentar um plano de avaliação das diferenças remuneratórias.
- 2 - O plano referido no número anterior é implementado durante dois anos e assenta na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, de forma a excluir qualquer possibilidade de discriminação em razão do sexo.
- 3 - Findo o período indicado no número anterior, 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 - Para efeitos do disposto no presente artigo, o serviço referido no n.º 1 pode, sempre que necessário, articular a sua atuação com o serviço da promoção da igualdade.
- 5 - Presumem-se discriminatórias as diferenças remuneratórias que a entidade empregadora não justifique nos termos do presente artigo.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

.....

.....

Artigo 6.º

Parecer do serviço de promoção da igualdade

- 1 - O serviço de promoção da igualdade é competente para a emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do/a trabalhador/a ou de representante sindical.
- 2 - O requerimento previsto no número anterior, apresentado por escrito, deve fundamentar a alegação de discriminação remuneratória, indicando o/a trabalhador/a ou trabalhadores/as do outro sexo em relação a quem o/a requerente se considera discriminado/a.
- 3 - Recebido o requerimento, a entidade referida no n.º 1 notifica a entidade empregadora para, no prazo de 45 dias, se pronunciar e disponibilizar a informação sobre a política remuneratória, prevista no n.º 1 do artigo 4.º, e os critérios usados para o cálculo da remuneração do/a requerente e dos/as trabalhadores/as do outro sexo em relação a quem o/a requerente se considera discriminado/a.
- 4 - O projeto do parecer referido no n.º 1 é emitido no prazo de 60 dias após recebida a informação prevista no número anterior, e é notificado ao/à requerente e à entidade empregadora para que se pronunciem no prazo de 10 dias, findo o qual o serviço referido no n.º 1 emite o parecer final e comunica ao serviço inspetivo.
- 5 - Caso o parecer conclua pela existência de discriminação remuneratória, a entidade empregadora comunica as medidas adotadas ao serviço referido no n.º 1 no prazo de 180 dias.
- 6 - Decorrido o prazo previsto no n.º 3, sem que tenham sido disponibilizados os elementos pela entidade empregadora, presume-se a discriminação remuneratória, por ausência de demonstração em contrário, notificando-se o/a requerente e a entidade empregadora.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

.....

.....

- 7 - A obrigação prevista no n.º 5 considera-se suspensa no caso de impugnação judicial do parecer do serviço de promoção da igualdade, intentada pela entidade empregadora nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer, junto do tribunal do trabalho competente.

Artigo 7.º

Proteção do/a trabalhador/a

- 1 - Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração laboral, quando tenha lugar até um ano após o pedido de parecer previsto no artigo anterior, aplicando-se o disposto nos n.ºs 3 a 7 do artigo 331.º do Código do Trabalho.
- 2 - É inválido o ato de retaliação que prejudique o/a trabalhador/a em consequência de rejeição ou recusa de submissão a discriminação remuneratória, nos termos do artigo 25.º do Código do Trabalho.

Artigo 8.º

Acompanhamento

- 1 - O serviço de promoção da igualdade é responsável pelo acompanhamento da presente lei.
- 2 - O serviço referido no número anterior emite uma orientação definindo os termos gerais da avaliação das componentes das funções com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres.

Artigo 9.º

Registo de condenações

Os tribunais comunicam imediatamente ao serviço de promoção da igualdade as sentenças condenatórias por discriminação remuneratória em razão do sexo transitadas em julgado.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

.....

.....

Artigo 10.º

Avaliação

- 1 - A aplicação da presente lei é objeto de avaliação pelo serviço de promoção da igualdade, de quatro em quatro anos, devendo a primeira avaliação ocorrer dois anos após a respetiva entrada em vigor.
- 2 - Para efeitos da avaliação prevista no número anterior, são ouvidos os parceiros sociais.

Artigo 11.º

Estudos

Os estudos que venham a ser promovidos por organismos e serviços da administração pública relativos a remunerações devem ter em consideração a avaliação das componentes das funções com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres.

Artigo 12.º

Contraordenações

- 1 - A violação do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 5.º da presente lei constitui contraordenação grave, sem prejuízo do disposto no n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho.
- 2 - A violação do disposto no n.º 5 do artigo 6.º da presente lei é comunicada ao serviço inspetivo pelo serviço de promoção da igualdade, para efeitos do disposto no n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

.....

.....

Artigo 13.º

Regime contraordenacional

- 1 - É aplicável o regime contraordenacional regulado no Código do Trabalho, o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de Setembro, na sua redação atual, e, subsidiariamente, o regime geral do ilícito de mera ordenação social, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua redação atual.
- 2 - 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.

Artigo 14.º

Alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio

O artigo 1.º da Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 1.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) Informação sobre a implementação da lei que aprova medidas de



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.»

Artigo 15.º

Alteração à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro

O artigo 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 32.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - O empregador deve disponibilizar a informação aos trabalhadores da empresa e enviá-la, em prazo constante da portaria a que se refere o n.º 2, às seguintes entidades:

a) [...];

b) [...];

c) [...].

6 - [...].

7 - [...].

8 - A informação prestada aos representantes dos empregadores ou dos trabalhadores, com exceção das remunerações em relação aos sindicatos e ao serviço competente para proceder ao apuramento estatístico, deve ser expurgada de elementos nominativos, excluindo o sexo.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

9 - [...].

10 - [...].

11 - [...].»

Artigo 16.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/a trabalhador/a 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)];



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

- m) [Anterior alínea l)];
- n) [Anterior alínea m)];
- o) [Anterior alínea n)];
- p) [Anterior alínea o)];
- q) Desenvolver as demais ações decorrentes da lei que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.»

Artigo 17.º

Fontes específicas

A presente lei está sujeita ao disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, designadamente ao disposto na subsecção III, relativa à igualdade e não discriminação, da secção II do capítulo I, e ao disposto no capítulo III, relativo à retribuição e outras prestações patrimoniais, ambos do título II do livro I.

Artigo 18.º

Disposições transitórias

- 1 - O Barómetro geral e setorial das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 3.º é disponibilizado, pela primeira vez, no ano civil de entrada em vigor da presente lei e o Balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º é disponibilizado, pela primeira vez, no ano civil seguinte à entrada em vigor da presente lei.
- 2 - O cumprimento da obrigação imposta pela norma do n.º 1 do artigo 4.º é exigível decorridos seis meses da vigência da presente lei.
- 3 - Durante os dois primeiros anos de vigência da presente lei, o regime previsto no artigo



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

5.º é aplicável a entidades empregadoras que empreguem 250 ou mais trabalhadores/as, alargando-se a entidades empregadoras que empreguem 100 ou mais trabalhadores/as a partir do terceiro ano de vigência.

- 4 - O pedido de parecer ao serviço de promoção da igualdade, nos termos do artigo 6.º, só pode ser formulado decorridos seis meses de vigência da presente lei.

Artigo 19.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor seis meses após a sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 2 de novembro de 2017

O Primeiro-Ministro

A Ministra da Presidência e da Modernização Administrativa

O Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

O Secretário de Estado dos Assuntos Parlamentares