

**Projeto de Lei nº 430/XIII**  
**Aprova medidas de transparência com vista à eliminação das**  
**desigualdades salariais entre homens e mulheres**

**(Grupo Parlamentar do Partido Social Democrata)**

**– Nota crítica da CIP –**

**Nota prévia**

O Projeto de Lei em epígrafe, visa, entre outros aspetos, proceder à **12.ª alteração** ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O Código do Trabalho, desde a sua aprovação, em 2009, já sofreu **11 alterações** ao seu regime.

Verifica-se, assim, que o referido Código foi objeto de mais de **1 alteração por ano**.

A CIP, não obstante entender que os regimes jurídicos devem acompanhar a evolução das múltiplas dimensões da sociedade, considera que a mudança constante dos regimes não confere ou permite a devida estabilidade dos “sistemas”, circunstância que condiciona o efeito útil dos mesmos.

**I. O Projeto de Lei**

**1.**

O Projeto de Lei (doravante PL) em referência visa proceder a mais uma alteração ao Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com vista a adotar “*medidas de transparência com vista à eliminação das desigualdades salariais entre homens e mulheres.*”.

## 2.

A CIP já assumiu, em diferentes momentos e contextos, e volta a assumir, que, na sua perspetiva, no momento presente, não há necessidade de qualquer intervenção legislativa no domínio da igualdade.

Ao nível internacional, o assunto tem ampla cobertura legislativa, refletida em diversas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas pelo Estado Português, e Diretivas da União Europeia (UE), todas transpostas para o Ordenamento Jurídico nacional.

Vejamos:

Desde 1919, a OIT adotou um elevado número de Convenções e Recomendações.

Algumas destas Convenções e Recomendações reportam-se a um dos princípios e direitos fundamentais no trabalho enunciados na Declaração da OIT de 1998 e que se traduz na "*eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão*".

As primeiras Convenções da OIT relativas à igualdade surgem em 1951 e 1958.

Em 29 de Junho de 1951, foi adotada a Convenção n.º 100, relativa à igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de valor igual. Associada a esta Convenção surgiu, também em 1951, a Recomendação n.º 90, com o mesmo nome.

Em 25 de Junho de 1958, foi adotada a Convenção n.º 111, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão.

Em ambas as Convenções, os Estados-Membros que as ratificaram comprometeram-se a encorajar, promover e, se possível, assegurar a aplicação dos princípios nelas contidos através "*(...) de métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais*".

O princípio da igualdade entre os sexos no que respeita ao trabalho, profissão e remuneração foi evoluindo na sociedade portuguesa, e nos outros países, desde as

primeiras Convenções a ele respeitantes, conforme a evolução da própria sociedade e dos regimes políticos nela regentes.

A CIP, na qualidade de Associação de cúpula de empregadores e Parceiro Social, participou no processo de preparação legislativa da Convenção nº 156 da OIT, adotada em 1981, relativa aos trabalhadores com responsabilidades familiares.

Integrou, como habitualmente, a estrutura representativa dos empregadores na 67ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, na qual foi aprovada a referida Convenção nº 156, que se aplica a homens e mulheres.

Houve, então, oportunidade de manifestar a preocupação dos empregadores no sentido de acautelar que as normas a aprovar tivessem uma dimensão prática que permitisse adotar soluções concretas e apropriadas aos problemas quotidianos dos trabalhadores com responsabilidades familiares.

Na mesma linha de orientação, os representantes dos empregadores defenderam a introdução de um dispositivo que permitisse que as disposições dos instrumentos constantes da Convenção pudessem, caso as condições nacionais o exigissem, ser aplicadas por etapas.

Portugal ratificou as convenções n.ºs 100 e 111 da OIT, através do Decreto-Lei n.º 47302, de 4 de novembro de 1966, e do Decreto-Lei n.º 42 520, de 23 de setembro de 1959, respetivamente.

Em 1969, o Decreto-Lei n.º 49408, introduziu na legislação portuguesa o princípio "*salário igual para trabalho igual*".

A partir de 1974, abre-se o acesso das mulheres a todos os cargos da carreira administrativa local (pelo Decreto-Lei n.º 251/74, de 12 de junho), à carreira diplomática (pelo Decreto-Lei n.º 308/74, de 6 de julho) e à magistratura (pelo Decreto-Lei n.º 492/74, de 27 de setembro).

A Constituição da República Portuguesa (CRP) de 1976, tal como a de 1933, veio consagrar o princípio da igualdade em várias vertentes.

A formulação geral, que consta do artigo 13º da CRP, determina 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”*.

A CRP consagra, igualmente, o princípio da igualdade salarial.

Assim, o artigo 59º da CRP estipula que todos os trabalhadores, sem distinção de (entre outros fatores) sexo têm direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio do salário igual para trabalho igual.

Em defesa do mesmo princípio de igualdade de género, a CRP consagra, ainda, no seu artigo 58º, que incumbe ao Estado o dever de promover: *“a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais”*.

Todos estes princípios se encontram vertidos na legislação laboral.

O Código do Trabalho revisto, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, instituiu um regime específico sobre a igualdade e não discriminação em matéria de sexo (artigos 22º a 28º).

Na esteira do cumprimento das normas nacionais e comunitárias, foi criada em 1979, em Portugal, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), à qual foram cometidas atribuições específicas neste domínio, incluindo a promoção do cumprimento das normas em vigor e o atendimento e tratamento de queixas por violação destes princípios.

Os Parceiros Sociais, incluindo a CIP, têm assento nesta Comissão.

Em 2010, com a publicação do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, verificou-se um alargamento das competências da CITE (atualmente plasmadas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março), nomeadamente às seguintes matérias:

- apreciação da legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego constantes de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial;
- apreciação da legalidade da decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária, sempre que exista suspeita de discriminação;
- assistência às vítimas de discriminação em razão do sexo, no trabalho, emprego ou formação profissional.

É, ainda, de destacar, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), integrada na Presidência do Conselho de Ministros e tutelada pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, a qual tem por missão garantir a execução das políticas públicas no domínio da cidadania, da promoção e defesa da igualdade de género e do combate à violência doméstica e de género e ao tráfico de seres humanos, cabendo-lhe a coordenação dos respetivos instrumentos.

Em conclusão: Há, presentemente, um quadro muito alargado e vasto de instrumentos e instituições que diretamente disciplinam e atuam em matéria da igualdade.

### **3.**

Na perspetiva da CIP, se bem que se comece a observar sinais de retoma económica, verifica-se que esta ainda não se encontra sustentada.

Neste quadro, quaisquer medidas ou propostas que comprometam a competitividade das empresas – como as apresentadas – devem ser objeto de profunda reflexão e análise de impacto, por forma a não “deitar por terra” tudo o que, desde o início da crise em finais de 2008 e até ao presente momento, se foi construindo e desenvolvendo.

Na perspetiva da CIP, o objetivo principal do nosso País continua a passar por procurar respostas destinadas a promover o crescimento económico e, por essa via, a criação de emprego.

A aposta em manter e aumentar o emprego deve, pois, revestir carácter central e estar presente em qualquer discussão.

Neste quadro, o que o Grupo Parlamentar do PSD devia preconizar e priorizar é a exponenciação dos fatores que, de forma significativa, contribuíram e são suscetíveis de contribuir para reforçar os indicadores económicos e sociais positivos já observados.

Sucede, porém, que, no entender desta Confederação, as medidas apresentadas não contribuem para tal desígnio, bem pelo contrário, apenas servem para enfraquecer a competitividade das empresas, constituindo, assim, um novo e desnecessário entrave à consolidação da recuperação que todos desejamos.

Ainda neste contexto, questiona-se: O Grupo Parlamentar preponente levou a cabo algum estudo de impacto financeiro das medidas apresentadas ?

#### **4.**

Por outro lado, estranha-se que o PL omita o setor público.

Entendem os proponentes que eventuais situações de desigualdade salarial não tem lugar no setor público ?

É apenas o setor privado a fonte “de todos os males” ?

#### **5.**

A CIP entende que é necessária prudência e reflexão apurada na análise desta matéria.

De facto, na prática, o que se observa é que, quando se identifica uma diferença salarial entre homens e mulheres, com inusitada frequência, inclusivamente por parte de pessoas com responsabilidades, se qualifica a mesma como discriminação.

Daí a necessidade de clarificar conceitos.

É que tal qualificação não é, na maioria dos casos, correta.

Muitos dos casos observados dizem respeito a diferenciações salariais e não a discriminações salariais.

E, como se reconhece, são duas realidades muito diferentes.

As discriminações são ilegais e, se previstas em cláusulas de convenções coletivas, tais cláusulas são nulas.

Pode, assim, haver diferenciação sem haver discriminação.

Por outro lado, a análise que se impõe obriga a um exercício prévio que revele a verdadeira situação do mercado de trabalho.

Neste contexto, a CIP entende que é necessário elaborar um estudo que:

- **Utilize uma metodologia discutida e consensualizada entre o Governo e os Parceiros Sociais; e que**
- **Na análise das diferenças salariais cruze entre si i) as qualificações, ii) as habilitações literárias, iii) o género e iv) a idade, tudo isto com as funções efetivamente exercidas.**

Só através do cruzamento das variáveis identificadas é que será possível obter um retrato credível do que se passa efetivamente no mercado de trabalho.

No âmbito da matéria em apreço, a CIP releva, ainda, o seguinte:

- Segundo o Eurostat, a disparidade salarial é uma questão transversal a todos os Estados-Membros da UE e que Portugal não se afasta, de forma significativa, da média europeia.
- Não é possível identificar causas, de forma direta e objetiva, para explicar as disparidades salariais. Julgamos que se trata de uma questão cultural/sociológica.

- A CIP entende que as diferenças salariais existentes, seja entre homens e mulheres ou dentro do mesmo género, só podem justificar-se na avaliação que as empresas fazem relativamente às qualificações, competências, mérito e confiança quanto aos seus ativos, bem como no valor acrescentado destes para a organização, e não por uma questão de género.

Por outro lado, e ao contrário do que muitos defendem, induzem ou percecionam, é de ressaltar que o Relatório Global sobre os Salários 2016/17 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) identifica Portugal como um dos países da OCDE que, desde o início do Século XXI, mais tem reduzido as desigualdades salariais (v. págs. 21 e 22 do Relatório da OIT).

Na perspetiva da CIP, se realmente se pretende proceder a uma análise objetiva da realidade, tal análise não pode quedar-se numa mera posição estática.

Por outras palavras, tão ou mais importante que os números absolutos, é a identificação das tendências, e, no caso de Portugal, o que se verifica é uma tendência claramente positiva.

## **7.**

Por outro lado, regista-se, igualmente, que o PL prevê alterações legislativas ao Código do Trabalho, as quais terão um impacto na vida das empresas, ao nível da gestão, ao nível burocrático e, ainda ao nível financeiro.

Neste contexto, questiona-se o seguinte: Como se explica que, através do PL apresentada, se esteja a pretender alterar o Código do Trabalho, quando o "*Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação Social de Médio Prazo*", celebrado em sede de CPCS, em 17 de janeiro de 2017, entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais, prevê a discussão durante 2017, na sequência do Livro Verde das Relações Laborais, de uma avaliação integrada e partilhada do quadro laboral, com vista à obtenção de um Acordo nessa sede ?

## 8.

Vejam, agora, em concreto, as propostas apresentadas pelo Grupo Parlamentar do PSD.

### **Artigo 31º- A (Obrigação de transparência no sistema remuneratório), aditado pelo n.º 1 do artigo 2.º do PL**

O PL em análise pretende aditar ao CT o seguinte artigo:

- 1. Nas médias e grandes empresas, o empregador deve disponibilizar, sempre que tal lhe for solicitado, por entidades públicas competentes em matéria de relações laborais ou representativas dos trabalhadores, a informação não nominativa sobre o montante da retribuição por categoria profissional, desagregada por sexo, enumerando a retribuição base, as prestações complementares, fixas e variáveis, em dinheiro ou em espécie, bem como, independentemente da sua natureza retributiva, gratificações, prestações extraordinárias e prémios.*
- 2. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.*

Ora, neste âmbito, verifica-se que o Grupo Parlamentar do PSD pretende que as médias e grandes empresas, uma vez solicitadas por entidades públicas competentes em matéria de relações laborais ou representativas dos trabalhadores, disponibilizem, sob pena de contraordenação grave, informações não nominativas sobre: i) montante da retribuição por categoria profissional, desagregada por sexo, ii) enumerando a retribuição base, as prestações complementares, fixas e variáveis, em dinheiro ou em espécie, bem como, iii) independentemente da sua natureza retributiva, gratificações, prestações extraordinárias e prémios.

Na perspetiva da CIP, a proposta ora em análise, por um lado, em nada, mesmo nada, contribui para os objetivos pretendidos, e, por outro lado, cria novos encargos burocráticos, baseados em manifestas redundâncias – como adiante se verá.

Mais, o cumprimento de tais redundâncias implicaria, naturalmente, o aumento dos encargos financeiros para as empresas, obstaculizando, assim, a sua competitividade e

a trajetória de recuperação que tem sido, sublinhe-se, sustentada pelas empresas privadas.

Na perspetiva da CIP, a proposta constitui uma redundância dado que tais informações já são, em larga medida, disponibilizadas pelas empresas e podem ser obtidas junto do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (GEP).

De facto, tal redundância advém do artigo 32.º (Prestação anual de informação sobre a atividade social da empresa) da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e procede à primeira alteração da Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, e da Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro, que regula o conteúdo e o prazo de apresentação da informação sobre a atividade social da empresa, por parte do empregador, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, a qual contém, em anexo, o modelo do Relatório Único.

Entre os vários anexos do Relatório Único, encontra-se, como se sabe, o Anexo A – Quadro de Pessoal.

Ora, analisando-se o modelo de Quadro de Pessoal, verifica-se que as empresas já são obrigadas a comunicar, entre outras, as seguintes informações:

- "*Identificação dos colaboradores*";
- "*Categoria profissional*";
- "*Remuneração base*";
- "*Prémios e subsídios regulares*";
- "*Prestações irregulares*";
- "*Remuneração referente às horas suplementares informação*".

O que concluir, então, face ao exposto ?

Na perspetiva da CIP, a única conclusão possível é que a proposta contida no artigo 31.º-A, face aos diplomas já referidos, constitui, insiste-se, uma redundância, na medida que:

- As empresas já são obrigadas a comunicar diversos elementos que dão resposta, através do Quadro de Pessoal, ao pretendido pelo artigo em análise;
- As empresas, antes do envio do Relatório Único ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, devem dar a conhecer à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical da empresa, a informação, sendo que tais estruturas podem suscitar a correção de irregularidades, no prazo de 15 dias;
- As empresas devem proporcionar o conhecimento da informação aos trabalhadores;
- As empresas devem remeter o Relatório Único às seguintes entidades:
  - O serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral;
  - Os sindicatos representativos de trabalhadores da empresa que a solicitem, a comissão de trabalhadores, bem como os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na parte relativa às matérias da sua competência;
  - As associações de empregadores representadas na Comissão Permanente de Concertação Social que a solicitem.
- Os sindicatos e associações de empregadores podem solicitar a informação até 10 dias antes do início do prazo para entrega da mesma;
- As informações podem e devem ser consultadas junto do GEP.

Na perspetiva da CIP, no presente e também no futuro imediato, o País tem de se empenhar na criação de condições que alicercem e fomentem o restabelecimento da confiança, por forma a que os empresários se possam concentrar mais nos seus

negócios, procurando vender com maior valor acrescentado e para mais mercados, incrementando, de forma sustentável, o aumento da riqueza nacional.

Neste âmbito, cumpre recordar que a Comissão do Livro Branco das Relações Laborais preconizou, no âmbito de medidas de desburocratização e simplificação nomeadamente nas relações entre empregadores e a Administração, a concentração num documento único de periodicidade anual de múltiplas informações que os empregadores devem prestar à administração do trabalho.

**Artigo 31.º-B (Auditorias relativas ao sistema remuneratório) aditado pelo n.º 1 do artigo 2.º do PL**

O artigo referido em epígrafe, estabelece o seguinte:

- 1. Nas médias e grandes empresas, o empregador deve promover auditorias, de três em três anos, que analisem a percentagem de homens e mulheres em cada categoria profissional, o sistema de avaliação e classificação profissionais utilizado e informações pormenorizadas sobre as retribuições e as desigualdades salariais em razão do sexo.*
- 2. O resultado destas auditorias deve ser disponibilizado, a pedido, às entidades representativas dos trabalhadores e aos parceiros sociais, salvaguardando-se a proteção dos dados pessoais.*

Face à crítica expressa a propósito do artigo 31.º-A, facilmente se conclui que a CIP entende que a obrigatoriedade de promover auditorias, de três em três anos, é, também, inadmissível, dado que apenas faz crescer novos custos para as empresas, sem que daí resultem quaisquer mais-valias.

**Artigo 492.º (Conteúdo de convenção coletiva), na redação do n.º 2 do artigo 2.º do PL**

"2 – (...):

a) (...);

d) *Medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, designadamente prevenindo desigualdades salariais na retribuição de homens e de mulheres;*" (sublinhado nosso).

A redação atual do dispositivo supra identificado, refere o seguinte:

*"d) Medidas que visem a efectiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;"*

Face ao exposto, verifica-se que o Grupo Parlamentar do PSD pretende alterar a redação da alínea d) do n.º 2 do artigo 492.º do CT, através da inserção de uma referência específica à prevenção de desigualdades salariais.

Na perspetiva da CIP, trata-se de uma proposta que, tal como as duas anteriormente analisadas, não apresenta mais-valias.

Por um lado, a discussão das matérias previstas no n.º 2 do artigo 492.º está no âmbito e depende da vontade das partes, intervenientes na negociação, e, por outro lado, a redação atual já "consume" a especificidade que o Grupo Parlamentar pretende acautelar.

7.junho.2017