

## Projeto de lei nº 430/XIII

### Aprova medidas de transparência com vista à eliminação das desigualdades salariais entre homens e mulheres

#### Exposição de Motivos

As mulheres continuam a ser alvo de discriminação salarial e de outras desigualdades no mercado de trabalho. Os casos flagrantes de discriminação salarial direta exatamente pelo mesmo trabalho são cada vez mais escassos. Porém, o quadro jurídico vigente tem sido menos eficaz no objetivo de garantir a aplicação plena do princípio da igualdade salarial por trabalho de valor igual, designadamente na vertente da discriminação indireta.

O princípio da igualdade salarial por trabalho igual e de valor igual constitui uma das prioridades inscritas em diversos instrumentos internacionais e encontra-se plasmado na Constituição e no Código do Trabalho. Porém, na União Europeia, de acordo com as últimas estatísticas disponíveis do Eurostat (dados de 2015), as mulheres continuam a ganhar, em média, menos 16,3%<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tsdsc340> - O "gender pay gap in unadjusted form", divulgado pelo Eurostat, representa a diferença entre os ganhos dos homens e das mulheres, em percentagem do ganho dos homens. O ganho é o montante líquido em dinheiro e/ou géneros pago ao/à trabalhador/a, com carácter regular em relação ao período de referência, por tempo trabalhado ou trabalho fornecido no período normal e extraordinário. Inclui, ainda, o pagamento de horas remuneradas mas não efetuadas (férias, feriados e outras ausências pagas).

que os homens, não obstante os importantes progressos conseguidos em termos de habilitações académicas e experiência profissional. Portugal apresenta, de acordo com esta mesma estatística, uma diferença salarial de 17,8%.

Se, por outro lado, atendermos às estatísticas produzidas em Portugal<sup>2</sup>, verifica-se que a diferença salarial entre mulheres e homens se situa, de acordo com os dados mais recentes<sup>3</sup>, em 16,7% (2014), tendo conhecido uma redução face ao ano anterior (2013) que se tinha situado em 17,9%<sup>4</sup>.

Estas estatísticas demonstram a persistência de desigualdades salariais entre homens e mulheres que não se podem tolerar.

A existência de estruturas de retribuição complexas e a falta de informação disponível sobre os níveis de retribuição dos trabalhadores e trabalhadoras que executam trabalho igual ou de valor igual constituem importantes fatores que contribuem para a persistência de desigualdades salariais entre mulheres e homens.

O Parlamento Europeu aprovou, em 24 de maio de 2012, uma Resolução em matéria de igualdade salarial entre homens e mulheres, com recomendações sobre a melhor forma de aplicar o princípio da igualdade salarial. Tais

---

<sup>2</sup> A diferença salarial entre homens e mulheres é analisada tendo como referência a remuneração média mensal base, considerando os Quadros de Pessoal 2014, GEP/MTSSS.

<sup>3</sup> <http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/noticia566.html>

<sup>4</sup> Esta diferença entre as estatísticas produzidas na UE e em Portugal deve-se à circunstância de serem utilizados critérios distintos que no Eurostat se centram na remuneração horária, enquanto em Portugal se atende à remuneração média mensal.

recomendações incluem a introdução de medidas de transparência salarial e de sistemas de avaliação e classificação profissionais não discriminatórios em função do sexo, recomendando nomeadamente que “Deve ser exigido aos empregadores que adotem uma política de transparência relativamente à composição e estruturas dos salários, incluindo pagamentos extraordinários, bonificações e outros benefícios que constituem a remuneração”.

Por seu lado, a Comissão Europeia adotou, em 7 de março de 2014, uma Recomendação relativa ao reforço do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, da qual constam “orientações aos Estados-Membros para os ajudar a melhorar e a tornar mais eficaz a aplicação do princípio da igualdade salarial, a fim de combater a discriminação salarial e contribuir para corrigir as disparidades salariais que persistem entre homens e mulheres”, e se recomenda expressamente a adoção de medidas de transparência em matéria de composição da retribuição.

O aumento da transparência da composição da retribuição de uma empresa possibilita que se tomem medidas adequadas para garantir a aplicação do princípio da igualdade salarial.

A política salarial de uma empresa ou organização será mais transparente se puder ser conhecida a composição da retribuição de cada categoria profissional, incluindo as prestações complementares fixas ou variáveis, pagamentos em espécie e prémios, com dados desagregados por sexo.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, os deputados abaixo assinados apresentam o seguinte projeto de lei:

## Artigo 1º

### Objeto

A presente lei aprova medidas de transparência com vista à eliminação das desigualdades salariais entre homens e mulheres.

## Artigo 2º

### Alteração ao Código do Trabalho

1. São aditados ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações que lhe foram introduzidas, os seguintes artigos:

## Artigo 31º- A

### Obrigação de transparência no sistema remuneratório

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.

## Artigo 31º-B

### Auditorias relativas ao sistema remuneratório

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.

2 – O artigo 492º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passa a ter a seguinte redação:

## Artigo 492.º

### Conteúdo de convenção coletiva

- 1 – (...);
  - a) (...);
  - b) (...);
  - c) (...);
  - d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...).

2 – (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

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;

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...).

3 – (...).

4 – (...).

## Artigo 4.º

### Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte ao da sua publicação.



Palácio de São Bento, 3 de março de 2017

As Deputadas e os Deputados,