



## **Parecer da Ordem dos Advogados**

### **Projeto de Lei 73/XVI/1.<sup>a</sup>**

1. A Assembleia da República, através da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias solicitou à Ordem dos Advogados a emissão de parecer sobre o Projeto de Lei em apreço, que pretende proceder à Revisão da Lei nº 60/2018 de 21 de Agosto, no sentido da promoção da igualdade remuneratória de género.

2. A alteração proposta incide essencialmente numa revisão de três preceitos da referida Lei nº 60/2018, a saber, os artigos 4º, 5º e 12º deste diploma legal, alterando a sua redação e propondo o aditamento de novas alíneas.

Para uma melhor compreensão da metodologia e opção legislativa tomada pelos autores da proposta de lei, é importante salientar que estes temas da promoção da igualdade remuneratória têm sido alvo de apurada discussão não só no espaço académico, como também junto da sociedade civil, o que é bom reflexo da actualidade e importância que o tema reveste e mais, é também bom reflexo da necessidade de corrigir aquilo a que a reflexão apurada e sistemática, tem apontado como fragilidades ao regime legal vigente.

3. Assim e ainda antes da elaboração de análise crítica das razões que assistem à apresentação desta proposta, parece-nos fundamental elaborar breve resenha para aprofundar o conhecimento do actual regime.

Vejamos pois:

- No dia 21 de agosto de 2018, foi publicada a Lei n.º 60/2018, que aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e instituiu um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. Este diploma entrou em vigor a 21 de fevereiro de 2019.



Já ao tempo, a novidade não partia da obrigatoriedade da prestação de informações sobre a actividade social de cada empresa – obrigação já patente no preenchimento anual do Relatório Único - mas sim no conhecimento que a partir da data de entrada em vigor deste diploma, passou a ter que ser dado internamente, através da sua disponibilização aos trabalhadores.

Outra nota, para a exigência deste diploma quanto à forma de prestação da informação disponibilizada aos representantes dos empregadores ou dos trabalhadores, que como sabemos serve de base para o respetivo apuramento estatístico, que passou a ser, desde aquela data obrigatoriamente expurgada de elementos nominativos, excluindo o sexo dos trabalhadores i.

A referida Lei nº 60/2018, estabelece que os empregadores devem 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, transparência que passou a ter de ser assegurada, de forma imperativa, a partir de agosto de 2020.

Para atingir tal desiderato, a Lei estabelecia um conjunto de medidas e previa uma aplicação prolongada no tempo, em função da qualidade e dimensão de cada organização, através da previsão de várias medidas:

- de acordo com o estabelecido na Lei, o serviço do ministério responsável pela área laboral competente para fazer o apuramento estatístico, disponibiliza o barómetro geral e sectorial das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens e ainda o balanço de tais diferenças, por empresa, profissão e níveis de qualificação.

No prazo de 60 dias contados a partir da data da recepção do balanço, a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) notifica o empregador para apresentar no prazo de 120 dias, um plano de avaliação das diferenças remuneratórias.

Este plano deverá ser implementado pela entidade empregadora durante 12 meses e pretende avaliar as componentes das funções dos trabalhadores através de critérios objetivos para excluir qualquer discriminação em razão do sexo.



Ao final dos 12 meses, o empregador comunica à ACT os resultados da implementação do plano (articulando-se, caso se justifique, com a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)), no qual constam as diferenças remuneratórias justificadas e a correcção das diferenças remuneratórias não justificadas, sendo que todas as consideradas ou declaradas não justificadas, se presumem discriminatórias.

Constitui pois, contraordenação grave a não apresentação do plano de avaliação, a não implementação do plano e a ausência de comunicação à ACT dos resultados de implementação do plano.

Para além da condenação em coima, poderá ser aplicada ao empregador a sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até 2 anos.

Durante os primeiros 2 anos de vigência da presente lei, a aplicação desta obrigação ficou adstrita aos empregadores com 250 ou mais trabalhadores, tendo sido alargada aos empregadores com 50 ou mais trabalhadores a partir do terceiro ano de vigência.

Esta aplicação transitória e faseada terminou já, pelo que o resultado das avaliações levadas a cabo particularmente no ano de 2023 e que nas suas considerações iniciais se encontram plasmadas na proposta de lei em apreço, são resultado da aplicação prática deste regime que supra expusemos com a brevidade que se impõe.

Este diploma previa também que através de requerimento escrito do trabalhador ou do representante sindical, no qual o interessado tenha fundamentado a sua alegação e indicado relativamente a quem se considera discriminado, a CITE adquira competência para emitir pareceres sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor.

Após a receção do requerimento, a CITE dispõe de 10 dias para notificar o empregador ou no prazo de 30 dias, se pronunciar e disponibilizar informação sobre a política remuneratória adotada e os critérios usados para o cálculo da remuneração do requerente e dos trabalhadores do outro sexo em relação aos quais o requerente se sente discriminado.



Posteriormente, a CITE dispõe de um prazo de 60 dias para emitir uma proposta técnica de parecer.

Caso conclua pela existência de indícios discriminatórios em matéria de remuneração, incluirá uma convocatória ao empregador para justificar esses indícios ou apresentar as medidas de correção adotadas, no prazo de 180 dias, sendo posteriormente emitido o parecer final vinculativo da CITE, que é comunicado à ACT.

A não disponibilização da informação solicitada equivale à não justificação das diferenças remuneratórias que, por sua vez, se presumem discriminatórias.

A Lei determina, ainda, que o despedimento ou a sanção aplicada para punir a infração laboral de trabalhador que tenha pedido parecer da CITE se presume como abusivo, caso tenha lugar no prazo de 1 ano a contar do pedido de parecer e é inválido o acto de retaliação que prejudique o trabalhador na sequência de rejeição ou recusa de submissão a discriminação remuneratória.

Acresce que os tribunais comunicam imediatamente à CITE as sentenças condenatórias por discriminação remuneratória em razão do sexo, transitadas em julgado.

Como se verifica e esta breve resenha justifica-se para uma melhor compreensão das alterações propostas, para que se perceba a forma de funcionamento do Barómetro Geral e sectorial das diferenças remuneratórias e ainda de que forma se aplicou a presunção de despedimento abusivo.

Contudo, a temática a que somos chamados a responder é saber se as alterações propostas têm em linha de conta e em que medida, a avaliação da aplicação deste regime desde a sua entrada em vigor.

Destarte e sem perder o foco, reiteramos o que acima indicámos acerca da actualidade desta temática; a promoção da igualdade entre homens e mulheres e, nessa esteira, o combate às desigualdades, em função do sexo, no mercado de trabalho, encontram-se inexoravelmente na agenda política das instituições europeias e nacionais.

Com efeito, o reconhecimento da existência de uma multiplicidade de fatores que, a final, se traduz numa limitação do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres e que contribui para a



intensificação do risco de exposição à pobreza por parte das mulheres, tem justificado, no plano comunitário (v., a título de exemplo, a Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho) e nacional, a adoção de várias medidas que permitam colmatar tais disparidades.

Não obstante, o diploma *sub judice* foi alvo de diversas críticas, entre as quais que se limitava a enquadrar a problemática das discrepâncias salariais sob um ponto de vista das diferenças salariais discriminatórias, i.e. aquelas que não são fundadas em critérios objetivos – o que, refira-se, pelo menos em teoria já se encontrava salvaguardado pela redação vigente do Código do Trabalho, mormente no artigo 31.º.

Ora, cumpre questionar se a solução unidimensional, como parece ser a adoptada pelo legislador, conseguiu atingir algum efeito prático. Na verdade, legislar sem antes assegurar a criação das condições para que se alterem as circunstâncias que alimentam o preenchimento dos critérios objetivos, que fundamentam parte das discrepâncias salariais, pode e arriscamos, não foi, ser suficiente para o desiderato a alcançar. Isto é, não ignorando a subsistência das discrepâncias salariais discriminatórias, que devem ser combatidas, cabe refletir se a tónica não deveria ser colocada primeira ou simultaneamente, na promoção de medidas que permitam corrigir os desequilíbrios existentes em razão do sexo (v.g., em matéria de conciliação da vida familiar e profissional), que perpetuam a subsistência do preenchimento dos critérios objetivos (como a assiduidade ou a produtividade) que subjazem às diferenças salariais entre homens e mulheres.

Por outras palavras, muito embora reconheçamos méritos indiscutíveis a este diploma, a verdade é que a própria aplicação dos critérios objetivos comuns a ambos os sexos, sem mais, não resolveu o problema identificado, mas antes, poderá ter contribuído para a perpetuação das diferenças remuneratórias entre homens e mulheres, agora formal e legalmente justificadas com base, precisamente, nesses critérios.



“Cada uma das mulheres, afetada de maneira diferente por várias injustiças sociais, é prejudicada na sua remuneração e, todas juntas, as mulheres acumulam uma desigualdade sem qualquer justificação que não o género”, lê-se no introito da proposta e a partir daqui conseguimos enquadrar com maior rigor esta proposta legislativa.

Vejamos pois:

- a proposta identifica desde logo o o problema da recolha de dados e das fórmulas mais adequadas de cálculo. É dado um exemplo - o Eurostat calculou uma diferença salarial de género de 13% em 2020, no entanto, a diferença do ganho/hora revela-se maior quando o cálculo do diferencial remuneratório entre homens e mulheres é ajustado à idade, à escolaridade e à antiguidade, caso em que se situa acima dos 19% (cálculos de Sara Falcão Casaca a partir dos dados do GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal, 2020). Esta metodologia permite apurar diferenças mais precisas e mais profundas.
- para além deste ponto, as reflexões ocorridas durante os primeiros anos de aplicação do diploma revelam a necessidade de clarificação da lei e da sua regulamentação. É sintomática da forma de aplicação do regime vigente, a urgência do reforço da transparência salarial, nomeadamente no que diz respeito ao acesso dos trabalhadores e das estruturas representativas destes, à informação.
- Foi ainda apontado o problema dos longos prazos estabelecidos para correcção de desigualdades.
- em suma, salta à vista empiricamente, a necessidade do reforço dos meios de fiscalização quer a possibilidade da revisão das penalizações por incumprimento das medidas previstas na lei.

Entre os vários contributos das diversas forças políticas e da sociedade civil, resulta uma preocupação comum: reforçar os meios de combate à desigualdade remuneratória entre mulheres e homens.

Avançamos com a análise com a redacção proposta para o artigo 4º da Lei.



Desde logo parece-nos que a redacção proposta nos numeros 3 e 4 deste artigo 4º, poderia ir mais longe em termos de divulgação, propondo que a informação relevante seja apenas fornecida às estruturas organizadas de trabalhadores, sindicatos e comissões. Parece-nos que tal informação deve ser disponibilizada, expurgada que seja dos dados pessoais, a qualquer trabalhador que a solicite. Ainda assim, esta inovação na redacção do nº 3 e do nº 4, parece-nos equilibrada, sendo que o elenco das informações relevantes tidas como obrigatórias e as formas de comunicação – a definir pela tutela – previstas nas alíneas a) a e) deste numero 4, reflectem já os necessários ajustes que se revelaram fundamentais ao nível da recolha e tratamento dos dados que permitam o funcionamento de um barómetro geral e sectorial.

Já o artigo 5º na redacção proposta, reflecte a necessidade de encurtamento dos prazos de reacção ao resultado do tratamento dos dados recolhidos, reduzindo para 60 dias o prazo para a entidade empregadora em face do exercício da competência inspectiva, apresentar um plano de acção para a igualdade salarial. Mais ainda, o nº 2 deste artigo na proposta de Lei, procede ao elenco dos elementos que devem constar deste plano de acção, por forma a permitir a integração de conceitos juridicos abertos, para uma definição concreta daquilo que o legislador pretende que conste de cada plano de acção. Inova também o nº 3, ao conferir à entidade empregadora o prazo de 12 meses, não já para estabelecer qualquer plano ou medida, mas antes para revelar os resultados de tal plano, isto é, implica a apresentação das medidas do plano e após, a verificação da sua adequação e qual a correcção efectuada às diferenças remuneratórias não justificadas.

Mas a proposta de Lei vai mais longe, pois obriga pela criação de um novo nº 5, à participação das estruturas representativas dos trabalhadores na elaboração e acompanhamento do plano de acção.

Aqui, não podemos deixar de anotar o cariz acentuadamente ideológico desta medida, que a ser aplicada indiscriminadamente a todas as situações, poderá ser geradora de uma maior tensão e conflitualidade, tornando a questão da igualdade remuneratória numa luta resultante de visões politicas e não, como se pretende, acreditamos, como o exercício dos direitos, liberdades e garantias



inerentes à pessoa humana, sem distinção de origem ou sexo, tida em si mesma esta igualdade, como exercício de direitos humanos.

Já quanto à redacção proposta para o artigo 12.º nenhum reparo de monta, porquanto a proposta nos parece adequada, proporcional e com um regime sancionatório capaz de cumprir com os princípios gerais da condenação em contra-ordenação.

Uma última palavra quanto ao aditamento de dois artigos, a saber o artigo 13.º A e 13.º B da Lei, introduzindo uma forma de cálculo inovadora, através da utilização de uma ferramenta electrónica, quiçá com base na Inteligência Artificial, que permita em curto trecho identificar diferenças remuneratórias que escapem à mera aplicação dos critérios objectivos. Já o artigo 13º B, prevê um reforço da responsabilização do sector empresarial do estado, com divulgação a cada três anos de dados e plano de acção a divulgar internamente, isto é, a divulgar o resultado do levantamento e estudo analítico que seja feito em cada triénio, disponibilizado a todos os trabalhadores, medida que se aplaude e que vai de encontro à necessária transparência e visão do exercício da igualdade remuneratoria, como aplicação e defesa dos mais básicos direitos humanos.

4. Somos, em suma, de parecer favorável às alterações propostas, excepção feita à readacção proposta no nº 5 do projecto no que toca à obrigatoriedade de participação das estruturas sindicais organizadas, mas não a elementos representativos dos trabalhadores que não sejam sindicatos ou comissões, medida que nos parece que seria mais adequada e equilibrada e ainda consentânea com o resultado dos estudos elencados no introito da proposta de lei.

Contudo, pese embora a reserva acima indicada quanto ao nº 5 do artigo a que diz respeito, parecemos que a proposta apresentada cumpre o objectivos propostos e procura adequar o regime existente às necessidades verificadas com o tratamento das questões práticas com origem na aplicação deste diploma, pelo que nos merece, genericamente, parecer favorável.

Atento o ora exposto, a Ordem dos Advogados emite parecer favorável à Proposta de Lei em apreço, nos termos *supra* expostos.





ORDEM DOS ADVOGADOS

---

CONSELHO GERAL

É este, s.m.o., o nosso parecer.

Lisboa, 10 de Maio de 2024.

---

Andrea Oliveira Santos

Vogal do Conselho Geral da Ordem dos Advogados Portugueses

Projeto de Lei 507/XV/1 (PCP)

---

<sup>i</sup> Assumimos aqui a designação "sexo" porquanto a questão do género nos parece in casu, pese embora de supra importância em geral, atenta a temática em apreço, pacificamente assente para a análise da aplicação prática do diploma em apreço.