

## Projeto de Resolução n.º 701/XIII/2ª

Recomenda ao Governo a adoção de medidas com vista à eliminação das desigualdades salariais entre homens e mulheres

As diferenças salariais entre mulheres e homens que desempenham idênticas funções é uma realidade, injusta e persistente, que afeta de modo generalizado um espectro muito amplo de países pelo mundo inteiro.

Na União Europeia as desigualdades salariais são acentuadas. A média dessas diferenças, de acordo com as últimas estatísticas disponíveis do Eurostat (dados de 2015) é de 16,3%<sup>1</sup>. 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

---

<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).

<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.

acordo com os dados mais recentes<sup>3</sup>, em 16,7% (2014), tendo conhecido uma redução face ao ano anterior (2013) em que se tinha situado em 17,9%<sup>4</sup>.

Portanto, não sendo a situação em Portugal das mais graves da UE isso não nos deve consentir um estado de conformação com uma realidade que continua a penalizar as mulheres.

O XIX Governo Constitucional, desde o início do seu mandato, tomou em mãos este tema através de um conjunto de resoluções do Conselho de Ministros sobre a situação das mulheres no mercado de trabalho. Concretamente, em matéria de desigualdades salariais, determinou na Resolução do Conselho de Ministros de 13/2013, de 8 de março, a elaboração do I Relatório sobre Diferenciações Salariais por Ramos de Atividade, com vista a um levantamento sobre as diferenças praticadas nas diversas atividades económicas. O relatório constituiu uma primeira abordagem da realidade do País, no que se refere às desigualdades remuneratórias entre homens e mulheres nas várias atividades económicas.

Discutido na Concertação Social, em 9 de julho de 2014, justificou a elaboração de recomendações propostas pelo Governo aos parceiros sociais com o objetivo da eliminação dessas diferenças salariais que não tivessem justificação objetiva.

---

<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.

Em 2014, o tema foi retomado de forma consequente, através da Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014, de 7 de março, que determinou a disponibilização às empresas, através da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE, de uma ferramenta eletrónica que possibilita, a partir da inserção dos dados relativos aos trabalhadores/as, medir o grau das desigualdades salariais existentes nas empresas e identificar situações concretas de diferenciações salariais entre homens e mulheres que não podem ser explicadas por fatores objetivos. Esta medida foi, aliás, identificada como exemplo de boa prática no Relatório da União Europeia sobre a igualdade entre homens e mulheres de 2015.

A Resolução do Conselho de Ministros nº 11-A/2015, de 6 de março, veio criar um apoio gratuito para identificação e análise das desigualdades salariais entre homens e mulheres, dirigido prioritariamente, numa primeira fase, às empresas dos ramos de atividade identificados no I Relatório sobre Diferenciações Salariais por Ramos de Atividade que apresentam as maiores desigualdades salariais, ficando as empresas, por seu turno, vinculadas à implementação de uma estratégia para a eliminação das diferenças salariais que tiverem sido identificadas.

As disparidades salariais variam em função dos níveis de qualificação, dos níveis de habilitações literárias e académicas, bem como da atividade económica. No que respeita aos níveis de qualificação, constata-se que o diferencial salarial entre homens e mulheres, desfavorável às mulheres, é diretamente proporcional aos níveis de qualificação, ou seja, quanto mais elevado é o nível de qualificação maior é a diferença salarial, sendo, portanto, particularmente elevado entre os quadros superiores.

Por outro lado, as representações sociais de género continuam a condicionar as escolhas de mulheres e de homens, quer em termos das suas opções escolares, quer profissionais, com consequência na segregação sexual horizontal no mercado de trabalho, estando as mulheres mais concentradas num número restrito de ramos de atividade e de profissões, tradicionalmente consideradas como “femininas”, mais desvalorizadas socialmente e com remunerações mais baixas.

Das conclusões do referido Relatório afere-se igualmente que persiste a segregação sexual vertical, com uma maior representatividade das mulheres nos lugares inferiores da hierarquia profissional (pior remunerados) e uma fraca representatividade nos lugares mais elevados (melhor remunerados).

No direito comparado, países com um problema de desigualdades salariais idêntico ou mesmo superior ao nosso, como por exemplo, a Alemanha, com 22%, são exemplos recentes de legislação produzida com o objetivo de eliminar esta diferenciação salarial que penaliza maioritariamente as mulheres. De resto, já em 2010, o Reino Unido, no Equality Act, determinou medidas para combater com mais eficácia o gender pay gap.

Em nosso entender, o tema exige, por parte do Governo, uma ação enérgica que intensifique a redução das desigualdades salariais entre mulheres e homens, que não merece qualquer tolerância por parte das entidades responsáveis.

As recomendações ora propostas pelo Grupo Parlamentar do PSD pretendem, em primeira linha, reforçar a utilização de mecanismos e ferramentas já existentes, e por outro lado, intensificar a aprovação de medidas direcionadas para o combate às desigualdades salariais na convicção de que este será um

passo fundamental para a efetiva igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

Assim, tendo em consideração o acima exposto, ao abrigo da alínea b) do n.º 1 do Artigo 4.º do Regimento, os Deputados abaixo assinados do Grupo Parlamentar do PSD apresentam o seguinte Projeto de Resolução:

A Assembleia da República resolve recomendar ao Governo, nos termos do n.º 5 do artigo 166.º da Constituição, as seguintes medidas:

1. Tornar imperativo para as médias e grandes empresas privadas a elaboração de uma análise quantitativa e qualitativa das diferenças salariais entre homens e mulheres e, na sequência desse diagnóstico, a elaboração de uma estratégia para a correção de eventuais diferenças injustificadas;
2. Elaborar um novo Relatório sobre Diferenciações Salariais por Ramos de Atividade, que proceda à atualização dos dados constantes do I Relatório;
3. Desenvolver medidas que tenham em vista a contratação e a promoção de estágios profissionais para pessoas do sexo sub-representado tanto em setores de atividade como em profissões em que tal condição se verifique, a fim de atenuar a segregação sexual horizontal;
4. Intensificar, através da Autoridade para as Condições do Trabalho - ACT, ações de fiscalização junto das empresas, com vista à deteção da prática de diferenças salariais injustificadas, reforçando especialmente esta fiscalização sobre as empresas já identificadas como praticantes de desigualdades salariais;

5. Publicar no site da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE, a listagem das empresas que pratiquem desigualdades salariais sem justificação objetiva;
6. Divulgar os dados relativos à utilização da ferramenta eletrónica disponibilizada no site da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE que permite identificar e analisar as diferenças salariais existentes, bem como, as medidas tomadas para promover a sua utilização por parte das empresas;
7. Concretizar um plano conjunto da CITE e a ACT para combater as discriminações salariais diretas e indiretas, a implementar como prioridade nas ações inspetiva e punitiva;

Palácio de São Bento, 3 de março de 2017

Os Deputados/as do Grupo Parlamentar do PSD