

PARECER N.º 1/CITE/AR/2024

Exmas. e Exmos. Senhores/as Deputados/as,

A 3 de maio de 2024, veio a Senhora Presidente da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias, via Gabinete do Senhor Ministro Adjunto e dos Assuntos Parlamentares, solicitar a emissão de parecer acerca da iniciativa legislativa referente ao Projeto de Lei n.º 73/XVI/1.ª (BE).

I - ENQUADRAMENTO:

A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo (Artigo 2º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).

Nos termos previstos na alínea g) do n.º 2 do artigo 7.º do supra referido Diploma, é da competência da presidente da CITE intervir nos processos de preparação de instrumentos legislativos que tenham por objeto a promoção da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Assim, no exercício da referida competência, responde-se ao solicitado pela Senhora Presidente da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias, nos termos seguintes:

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, a desigualdade salarial, e remuneratória, entre mulheres e homens continua a ser uma das mais persistentes formas de discriminação em razão do sexo, em desfavor das mulheres, traduzida numa situação de desvantagem generalizada, sistémica e estrutural das mulheres no mercado de trabalho.

Esta desvantagem reflete uma realidade multifacetada, que exige uma abordagem transversal, de modo a combater, e eliminar, de forma eficaz, a origem destas persistentes desigualdades, seja na visão estereotipada de papéis e de identificação de mulheres e homens a determinados setores e profissões, seja na forma como são desvalorizadas as atividades tidas como tradicionalmente femininas.

Importa não esquecer, igualmente, os persistentes obstáculos que ainda impedem as mulheres de aceder a cargos de decisão, ou a forma como o trabalho doméstico e de prestação de cuidados familiares são partilhados de forma tão desequilibrada, mais uma vez, em desfavor das mulheres, resultando desta realidade, um risco maior de pobreza a que as mulheres são sujeitas ao longo das suas vidas.

Ora, foi esta a situação de facto que esteve na base da aprovação, em 2018, da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que entrou em vigor em fevereiro de 2019, e que aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, estabelecendo 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.

Da aprovação da referida Lei n.º 60/2018, 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, e disponibilizada, pelo GEP (Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social).

Da aprovação da referida Lei 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, tendo a CITE disponibilizado, para o efeito, o [Guia para Avaliação de Postos de Trabalho, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres](#).

Resulta, ainda, da referida Lei, a obrigatoriedade da entidade empregadora apresentar um plano de avaliação (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) das diferenças remuneratórias que sejam detetadas por via do balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, após notificação realizada pela Autoridade para as Condições de Trabalho, bem como 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.

Note-se que a aprovação desta Lei foi um passo muito importante, e pioneiro, no combate às diferenças remuneratórias entre mulheres e homens porquanto, além de Portugal, muitos poucos países da União Europeia possuíam, à data, instrumentos legislativos semelhantes.

No entanto, havendo uma consciência generalizada no quadro da União Europeia quanto à necessidade, e urgência, da adoção de instrumentos legislativos no quadro da União Europeia, foi publicada, em maio de 2023, a [**Diretiva \(UE\) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho**](#), que tem por finalidade reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação, estando a decorrer o respetivo período de transposição para os ordenamentos jurídicos nacionais dos Estados Membros.

II – Quanto ao Projeto de Lei n.º 73/XVI/1.ª (BE)

Vem o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda apresentar um projeto de lei que se traduz numa proposta de revisão da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, pretendendo-se com o mesmo o seguinte:

- o reforço da transparência remuneratória e do regime sancionatório da negação de informação;
- a criação da ação para a igualdade salarial, em vez de meros planos de avaliação;
- um ajustamento dos prazos, para que as entidades empregadoras tenham que agir no prazo máximo de 12 meses a contar da data da notificação;
- a criação de uma ferramenta eletrónica para o cálculo da disparidade remuneratória de género;
- a obrigatoriedade da criação de planos de ação para a igualdade salarial por parte do

setor empresarial do Estado.

Ora, previamente à análise da referida proposta, informa-se que na sequência da aprovação e publicação da supra referida Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, e estando em curso o respetivo processo de transposição, tendo a CITE sido designada para coordenar o referido processo. Assim, foi criado um Grupo de Trabalho para o efeito, constituído, além da CITE (que coordena), pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), pela Direção Geral de Emprego e Relações de Trabalho (DGERT), pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (GEP/MTSSS), pela Direção Geral de Emprego Público (DGAEP) e pela Inspeção Geral de Finanças (IGF), que está a reunir mensalmente, e no âmbito do qual estão a ser identificadas as alterações legislativas necessárias para efeitos de transposição da Diretiva, tendo em conta, designadamente, o alargamento das obrigações de transparência salarial e identificação e disponibilização das diferenças salariais existentes entre mulheres e homens, também ao setor público (Administração Pública e Setor Empresarial do Estado e Setor Empresarial Local), o que já dará resposta a uma das pretensões da proposta em análise.

Ademais, esclarece-se que, apesar de a Lei n.º 60/2018 falar da apresentação de Planos de Avaliação, resulta igualmente da referida lei que, ao fim de um ano de implementação dos planos, devem ser justificadas as diferenças salariais identificadas (justificação essa, que apenas será possível com base na avaliação das componentes das funções com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, com base, por exemplo, na metodologia da análise ponderada por pontos recomendada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), e que serviu de base ao Guia de Apoio disponibilizado pela CITE), ou não podendo ser justificadas, devem ser corrigidas, presumindo-se discriminatórias as diferenças salariais que não puderem ser justificadas. Por esta razão, e tal como resulta do Guia de Apoio a este processo de avaliação, disponibilizado pela CITE, a implementação do plano de avaliação traduz-se sempre num plano de ação.

Quanto aos prazos, resulta da Diretiva a possibilidade de ser adotada uma nova forma de comunicação e de correção das diferenças salariais, pelo que nos parece ser prematuro

abordar agora esta questão, quando estão a decorrer, como já referido, os trabalhos de transposição da mesma.

Relativamente à proposta de criação de uma ferramenta eletrónica para o cálculo da disparidade remuneratória de género, esclarece-se que a dita ferramenta já existe, tendo sido criada e disponibilizada em 2015, com a designação **[“Ferramenta Diagnóstico Disparidade Salarial de Género - Calculadora DSG”](#)**.

Sucedde, porém, que pouco tempo depois de ter sido disponibilizada terá tido um problema operacional (dizem-me ter sido um bug informático), tendo ficado inutilizada e inutilizável.

No entanto, e porque sempre foi considerado um instrumento de grande utilidade, temos aguardado por uma oportunidade de financiamento para que a dita ferramenta possa ser recuperada, atualizada e melhorada. Assim, na sequência de uma call para o programa **[CERV-2024-GE](#)**, a CITE apresentou no início de abril desse ano, enquanto entidade promotora, e em parceria com a OIT, o GEP, a ACT e o CESIS, a candidatura a um projeto que tem precisamente por objetivo o desenvolvimento de uma ferramenta de diagnóstico das diferenças salariais, bem como o desenvolvimento e adaptação para a mesma ferramenta digital, de metodologias analíticas para avaliar e comparar o valor do trabalho, sem enviesamento de género, inspirada numa ferramenta com estas características, disponibilizada pela Comissão para a Igualdade Salarial do Canadá, co quem temos mantido contactos e colaboração. Assim, aguardamos o resultado da avaliação da candidatura (prevendo-se que os resultados sejam divulgados em setembro deste ano), para podermos dar início à execução do projeto, que além do desenvolvimento da dita ferramenta, contempla também sessões de formação, a cargo do Centro de Formação de Turim da OIT.

Em suma, reconhecendo-se a importância e mérito da presente proposta, há que ter em conta o processo de transposição da diretiva em curso, que colide com eventuais alterações à margem do mesmo, bem como o facto de a ferramenta que pretende que seja criada já existir, embora não podendo ser disponibilizada, estando prevista a sua recuperação, atualização e melhoria.

III – CONCLUSÕES:

Assim sendo, não se considerando discriminatório o teor da Proposta de Lei n.º 73/XVI/1.ª (BE) – Promoção da Igualdade Remuneratória de Género (Revisão da Lei n.º 6072018, de 21 de agosto), não podemos deixar de sugerir que a mesma possa ser apreciada aquando da discussão da proposta legislativa que necessariamente irá resultar dos trabalhos de transposição da Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, que tem por finalidade reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação.

De igual modo, sugere-se que seja aguardado o resultado da candidatura do projeto apresentado pela CITE ao programa CERV-2024-GE, não obstante ser vontade desta Comissão avançar com o desenvolvimento da dita ferramenta, independentemente do resultado da candidatura.

Com os melhores cumprimentos,

A Presidente

(Carla Tavares)