

## Avaliação Prévia de Impacto de Género

### 1 – Identificação da iniciativa

Combate a Desigualdade Salarial, definindo mecanismos de transparência de publicidade e estabelecendo um limite proporcional para a disparidade de remunerações.

### 2 – Descrição da situação de partida sobre a qual a iniciativa vai incidir

Portugal é o quarto país da União Europeia com a maior desigualdade salarial (a seguir à Polónia, Roménia e Chipre) quando comparamos o decil dos salários mais altos e o decil dos salários mais baixos. A este facto está associada, além do mais, uma tendência preocupante: esta desigualdade não tem parado de crescer. Neste contexto, o próprio salário mínimo, que se vem transformando, crescentemente, numa espécie de “salário nacional”.

Nas principais empresas da bolsa portuguesa, nos últimos três anos, o custo do trabalho esteve estagnado, mas o vencimento dos gestores aumentou 40%. De ano para ano, aliás, esta disparidade tem aumentado sempre. Em média, os gestores das empresas portuguesas do PSI-20 ganham 1 milhão de euros por ano, mais de 70 mil euros por mês.

A definição de leques salariais de referência é um debate que tem vindo a ser feito em cada vez mais países. Na Suíça, por exemplo, 100 mil cidadãos propuseram ao Parlamento, em 2011, a fixação por lei de um leque salarial máximo. De acordo com essa proposta, ninguém deveria poder ganhar num mês mais do que outro, na mesma empresa, ganha num ano. Com esta regra, se os membros da Administração querem ganhar mais, têm de aumentar na mesma proporção os seus trabalhadores. O movimento ficou conhecido como o 1/12 e conseguiu que se realizasse um referendo em novembro de 2013. Mas, com os fantasmas das deslocalizações e da redução das receitas fiscais a serem o prato forte da campanha, a proposta não teve maioria nessa consulta popular. Em França, a 13 de abril de 2016, foi apresentada no Parlamento uma proposta com o mesmo objetivo: definir um rácio máximo, mas desta vez de 1/20, nos salários da mesma empresa ou grupo. Perante a pressão, a proposta foi transformada num rácio muito maior: 1/100. Mesmo assim, de acordo com um relatório do parlamento francês, a definição legal desse rácio de 1/100 representaria ainda uma redução de 58% nas remunerações dos gestores das 40 maiores empresas francesas (o CAC-40). O projeto de lei, votado em maio daquele ano, acabou por ser chumbado por apenas um voto de diferença. Mas o debate está longe de estar encerrado.

### 3 – A iniciativa consiste num ato normativo de carácter meramente repetitivo e não inovador?

Sim



Não



Nota: Em caso de resposta afirmativa o preenchimento da ficha encontra-se concluído.

### 4 – Previsão de resultados a alcançar e valoração do impacto de género

Categorias / Indicadores	Avaliação			Valoração		
	Sim	Não	N/A	Positivo	Neutro	Negativo

#### 1 Direitos:

1.1	O projeto ou a proposta de lei afetará os direitos das mulheres ou dos homens de forma direta ou indireta?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----	--	----------------------------------	-----------------------	-----------------------	----------------------------------	-----------------------	-----------------------

Notas:

#### 2 Acesso:

2.1	O número de homens e mulheres que beneficiam da aplicação da lei é igual?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----	---	----------------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------------------------------	-----------------------

Notas:

2.2	A lei permite que os homens e mulheres participem de igual modo?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:							
<b>3 Recursos:</b>							
3.1	Homens e mulheres têm o mesmo acesso aos recursos (tempo, financeiros, informação) necessários para poderem beneficiar da aplicação da lei?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:							
3.2	A lei promove uma distribuição igual de recursos entre homens e mulheres?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas: A lei visa promover uma menor disparidade salarial. Tendo em conta o modo como as desigualdades salariais reproduzem desigualdades de género e que muitas mulheres acabam por ser inseridas nas categorias mais mal remuneradas do mercado de trabalho (por exemplo, nos serviços indiferenciados), presume-se que possa ter um impacto positivo, mas não é um resultado automático ou necessário deste ato normativo.							
<b>4 Normas e Valores:</b>							
4.1	Caso a lei entre em vigor, os estereótipos de género, bem como as normas e valores sociais e culturais, irão afetar homens e mulheres de forma diferente?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:							
4.2	Os estereótipos e certos valores serão uma barreira para mulheres ou homens quando tentarem maximizar os benefícios que lhes são concedidos pela lei?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas: Já há uma legislação sobre o combate à desigualdade de género nas remunerações, que resulta de múltiplos fatores, que um mero leque salarial não combate automaticamente.							
<b>Totais:</b>							

### 5- Conclusão/propostas de melhoria

Em 2018 foi publicada uma lei que promove a igualdade remuneratória entre mulheres e homens em Portugal, com mecanismos que visam efetivar o princípio do salário igual para trabalho igual e de igual valor, prevendo designadamente: a disponibilização anual de informação estatística que sinaliza diferenças salariais, por empresa (balanço) e por setor (barómetro), a obrigação de assegurar uma política remuneratória transparente assente em critérios objetivos e não discriminatórios, a obrigação das empresas apresentarem à Autoridade para as Condições do Trabalho um plano de avaliação dessas diferenças, e a possibilidade de qualquer trabalhador/a passar a poder 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. O projeto de lei que agora se apresenta deve ser analisado e implementado tendo em conta esse outro ato normativo já aprovado.

--