

---

ASSUNTO: PROJETO DE LEI Nº 73/XVI/1.<sup>a</sup> - PROMOÇÃO DA IGUALDADE REMUNERATÓRIA DE GÉNERO

---

2024/GAVPM/1929

08-05-2024

## PARECER

### I. Objeto

Pelo Exmo. Senhor Presidente da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias da Assembleia da República foram remetidos ao Conselho Superior da Magistratura o Projeto de Lei Nº 73/XVI/1.<sup>a</sup>.

\*

### II. Finalidade

De acordo com a exposição de motivos é proposta a revisão da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, com as seguintes finalidades:

- 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.*

\*

### **III. Apreciação**

Nos termos do art. 155.º, alínea b), da Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto, na redação dada pelo DL n.º 40-A/2016, de 22 de dezembro, cabe ao Conselho Superior da Magistratura emitir parecer sobre diplomas legais relativos à organização judiciária e ao Estatuto dos Magistrados Judiciais e, em geral, sobre matérias relativas à administração da justiça.

\*

No presente projeto introduzem-se novas obrigações declarativas das entidades empregadoras, disciplinam-se os prazos para o “plano de ação” e é revisto o regime sancionatório.

Quantas às novas obrigações declarativas é introduzido um novo n.º3, e n.º 4, ao art.4.º, da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

Das alterações ora propostas são adicionadas às obrigações anuais sobre a atividade social da empresa (art.32.º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro), obrigação de fornecer aos sindicatos e comissões de trabalhadores os dados relativos às remunerações de todos os trabalhadores.



No n.º4 prevê que as empresas com 50 ou mais trabalhadores prevê obrigação de comunicar indicadores relativos às disparidades salariais entre mulheres e homens:

*“a) a disparidade salarial entre mulheres e homens, calculada a partir da remuneração média das mulheres em relação à dos homens, por faixa etária e por categoria de cargos equivalentes;*

*b) a diferença na taxa de aumento salarial individual entre mulheres e homens, no caso das empresas entre 50 e 250 trabalhadores, ou a diferença nas taxas de aumentos salariais individuais que não correspondem a promoções entre mulheres e homens, no caso das empresas com mais de 250 trabalhadores;*

*c) a disparidade nas taxas de promoção entre mulheres e homens, no caso das empresas com mais de 250 trabalhadores;*

*d) a percentagem de trabalhadoras que beneficiaram de aumento no ano do regresso da licença de maternidade, caso tenham ocorrido aumentos durante o período de gozo da licença;*

*e) o número de trabalhadores registados com o sexo subrepresentado entre os dez trabalhadores que receberam a remuneração mais elevada”*

No que respeita à obrigação introduzida no n.º3, a mesma não acrescenta nenhum elemento face à obrigação que já resulta do art.32.º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro. Contudo, admite-se que a reiteração da obrigação, num contexto de um diploma específico pode trazer vantagens e consciencialização da obrigação legal.

Quanto ao novo n.º5, são informações distintas e inovatórias face à obrigação de reporte atualmente em vigor. A previsão desta obrigação é uma opção de política legislativa.



\*

Quanto às alterações à disciplina do plano de avaliação consistem na alteração da denominação, de “*plano de avaliação*” para “*plano de ação*”. Por outro lado, são encurtados os prazos para a sua elaboração e fixado um conteúdo vinculativo de metas e prazos.

Por outro lado, é introduzido um novo n.º5, no qual se prevê que as estruturas representativas dos trabalhadores, designadamente sindicatos e comissões de trabalhadores, participam na elaboração e no acompanhamento do plano.

As opções em causa são de política legislativa e não suscitam observações de carácter técnico. Sem prejuízo observa-se que a redação do n.º5, ao prever a participação obrigatória de sindicato e comissões de trabalhadores, pressupõe a colaboração destas entidades. Será de ponderar a substituição pela audição destas entidades na elaboração do plano.

\*

No que respeita às alterações propostas ao regime sancionatório (art.12.º), propõe a previsão de nova infração, correspondente a contraordenação leve, por violação das novas normas do n.º3 e n.º4, do art.4.º.

É introduzida ainda uma previsão na al.b) que dispõe: “*b) em caso de reincidência, a violação das normas referidas na alínea anterior constitui contraordenação grave;*”. Com esta redação a reincidência transformaria a contraordenação leve em grave.

O Regime Geral das Contraordenações (DL n.º 433/82, de 27 de Outubro) não contempla qualquer preceito específico atinente à reincidência,



circunstância agravativa geral que está prevista sim, de forma atomística, em alguns diplomas de regulamentação sectorial do direito de mera regulamentação social. Tal sucede, para as contraordenações laborais, no art.561.º, do Código do Trabalho:

*”1- É sancionado como reincidente quem comete uma contra-ordenação grave praticada com dolo ou uma contra-ordenação muito grave, depois de ter sido condenado por outra contra-ordenação grave praticada com dolo ou contra-ordenação muito grave, se entre as duas infracções tiver decorrido um prazo não superior ao da prescrição da primeira.*

*2 - Em caso de reincidência, os limites mínimo e máximo da coima são elevados em um terço do respectivo valor, não podendo esta ser inferior ao valor da coima aplicada pela contra-ordenação anterior desde que os limites mínimo e máximo desta não sejam superiores aos daquela”.*

Como se pode retirar da previsão supra a reincidência, a repetição da infração, tem reflexos na pena e não na gravidade de infração. Conforme, aliás, resulta também do art.75.º, e 76.º, do Código Penal.

A gravidade da infração, consubstanciada na sua graduação em leve, grave ou muito grave (art.553.º, do Código do Trabalho), tem como consequência direta a diferente moldura sancionatória (art.554.º, do Código do Trabalho).

Nestes termos, observa-se que a gravidade da contraordenação deve estar associada ao nível ou gravidade de incumprimento da norma violada. A alteração da noção de reincidência não é coerente com o demais sistema sancionatório.

Se a pretensão for de agravar a infração por reiteração do comportamento existem outras soluções legislativas. A título de exemplo, o art.29.º, n.º7, do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, prevê uma diferente graduação da



infração consoante o período de incumprimento: “7 - A violação do disposto nos n.os 1 a 3 constitui contraordenação leve quando seja cumprida nas vinte e quatro horas subsequentes ao termo do prazo e constitui contraordenação grave nas demais situações.”

\*

Lisboa, 13 de maio de 2024

Gabinete de Apoio ao Vice-Presidente e aos Membros

