



**Parecer da UGT sobre Proposta de Lei nº106/XIII(3ª) -**

**Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens para trabalho igual ou de igual valor**

A UGT considera importante e saúda a presente iniciativa. Consideramos fundamental a criação de instrumentos que visem colmatar os desequilíbrios salariais entre mulheres e homens. Os Governos muito tem legislado, contudo a desigualdade salarial afeta sobretudo as mulheres, conforme dados disponíveis dos quadros de pessoal (2015), em que a renumeração média mensal das mulheres foi inferior à dos homens em 16,7%.

Ora, nesse sentido a Constituição da República Portuguesa estipula a promoção da igualdade entre homens e mulheres como uma das tarefas fundamentais do Estado e proíbe a discriminação de género. Os Governos têm legislado no mesmo sentido. Contudo, as desigualdades cimentadas no tecido social e empresarial exigem, para serem ultrapassadas, uma vontade política simultaneamente mais abrangente e mais dirigida.

Ademais, a UGT enquanto parceiro social que representa os trabalhadores e as trabalhadoras, considera fundamental que a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres seja a componente essencial de uma sociedade moderna, livre e democrática, como pretendemos que seja a sociedade portuguesa.

Assim, apesar de considerarmos esta proposta de lei na sua generalidade positiva, entendemos que alguns aspetos carecem de clarificação.

Desde logo, relativamente ao artigo 3º n.º 2 da presente proposta, a UGT considera que a consulta à informação estatística deverá contemplar também a análise das convenções coletivas, nomeadamente em função das categorias profissionais e respetivas funções desempenhadas e que muitas vezes potenciam discriminação diretas e indiretas. Consideramos positiva a consulta à informação constante do Relatório único, na medida em que sempre foi uma reivindicação desta Central, nomeadamente em sede de Concertação Social. Assim é para a UGT, prioritário promover uma maior transparência salarial e para tal é necessário diagnosticar corretamente o problema. Os relatórios anuais que monitorizam e avaliam a evolução das disparidades salariais entre homens e mulheres são ferramentas valiosas para obter uma



visão das desigualdades nos salariais e abordá-los nas negociações. A UGT considera da maior importância a construção de uma ferramenta que compare salários e que possa detetar possíveis discriminações.

A criação desta ferramenta nos dois níveis considerados, irá permitir às organizações medir e gerir melhor a transparência, e desta forma otimizar a sua eficiência organizacional uma vez que os indicadores providenciam informação quantitativa permitindo agir de forma antecipada.

Relativamente ao artigo 4º congratulamo-nos com a inversão do ónus da prova pois cabe à entidade empregadora, quando alvo de denúncia pelo trabalhador em função de discriminação remuneratória, comprovar que possui uma política remuneratória transparente, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres.

No que concerne ao artigo 8º, a UGT considera fundamental priorizar a participação dos parceiros sociais nomeadamente na construção dos indicadores e no acompanhamento e monitorização das ferramentas a emanar pelo serviço de promoção da igualdade, responsável pelo acompanhamento da presente Lei.

Também é importante reforçar não só das competências atribuídas aos serviços com estas responsabilidades, como também o incremento de meios humanos, técnicos e materiais para fazer face ao desempenho destas novas funções.

Já no que respeita ao artigo 18º da proposta em apreciação, a UGT não concorda com a limitação às grandes empresas – entenda-se empresas com mais de 250 trabalhadores – pois considera fundamental alargar desde já o escopo da norma às empresas com mais de 100 trabalhadores e, posteriormente às médias empresas (mais de 50 trabalhadores).

No que concerne ao artigo 10º, concordamos com a avaliação proposta, pese embora estejamos em desacordo com a cadência da avaliação, porquanto consideramos um período de tempo muito alargado, sem qualquer implementação de medidas de correção

Senão vejamos, no caso das empresas com mais de 100 trabalhadores só passados 4 anos é que serão de novo reavaliadas, o que para a UGT é inconcebível.



Ora, para o efeito, consideramos que a melhor forma de combater esta situação é através da transversalização dos princípios da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens em todos estes domínios, ou seja, através da implementação de planos de ação, com objetivos mensuráveis.

A UGT entende que a implementação das medidas corretivas deverá ser feita a todas as empresas até 50 trabalhadores, a longo prazo.

Quanto ao mais, carece igualmente de maior explicitação a monitorização de eventuais disparidades salariais na Função Pública e no Sector Empresarial do Estado.

**04 de Janeiro de 2018**