

- Sensibilizar a sociedade civil e os responsáveis políticos para a importância da cooperação, demonstrando os benefícios e as mais-valias desse investimento.

Em resultado da evolução e dinâmicas registados no plano nacional e internacional, o Conceito Estratégico deve ser encarado como um documento aberto e dinâmico, permitindo a necessária renovação de pensamento, adaptação e alinhamento da nossa cooperação à revisão dos ODM e do financiamento ao desenvolvimento, uma vez que estas duas agendas constituirão uma referência fundamental para a nossa futura atuação.

Neste âmbito, será da responsabilidade do Camões, I.P., apresentar à tutela um relatório anual com a caracterização do estado de implementação do Conceito Estratégico, ficando igualmente definido a realização de uma avaliação intercalar alargada após 2015. Ambos os documentos deverão ser realizados de forma participativa, tendo por base os instrumentos de coordenação definidos, sendo que os principais resultados e orientações serão disponibilizados no sítio da *Internet* do Camões, I.P.

### Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014

No seguimento das linhas orientadoras do Programa do XIX Governo Constitucional, no qual se assume que a igualdade de género é condição essencial para um crescimento sustentável e para a promoção do emprego e da solidariedade, as Grandes Opções do Plano para 2014 referem a intenção de ser dada continuidade à parceria com as áreas da economia e do emprego, tendo em vista defrontar problemas que afetam particularmente as mulheres no mercado de trabalho, como a desigualdade salarial em relação aos homens, a maior incidência do desemprego e a dificuldade de acesso a lugares de decisão económica.

No que respeita às diferenciações salariais, a tendência dos últimos anos mantém-se, continuando as mulheres a receber, em média, remuneração inferior à dos homens. Os dados que vão sendo conhecidos revelam que a disparidade salarial entre mulheres e homens continua a ser uma realidade persistente, difícil de combater, por assentar em desigualdades estruturais resultantes da diferente participação, ao longo da história, de homens e mulheres no mercado de trabalho.

Em 2012, de acordo com informação publicada pelo Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia, a remuneração média mensal das mulheres correspondia a 81,5 % da dos homens, pelo que a disparidade salarial se traduzia em 18,5 % em desfavor das mulheres. Segundo dados do Eurostat, que utiliza uma metodologia diferente no cálculo da diferença salarial, por usar um critério assente no valor de base horário, em 2012 esta diferença foi de 15,7 %.

No conjunto da União Europeia, entre os 26 países para os quais existem dados, 13 apresentam maiores diferenças salariais do que Portugal, e 12 têm diferenças menores. Portugal tem uma posição mais favorável do que, por exemplo, a Estónia, a Alemanha, e a Espanha, que apresentam uma diferença salarial de, respetivamente, 30 %, 22,4 % e 17,8 %. Com uma posição mais favorável do que Portugal estão, designadamente, a Polónia (6,4 %), a Itália (6,7 %) e a Irlanda (14,4 %). Com diferenças salariais não muito distintas de Portugal surge, por exemplo, a Suécia (15,9 %).

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março, aprovou um conjunto de medidas que generi-

camente têm em vista garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente no sentido da eliminação das diferenças salariais, da promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, do incentivo ao aprofundamento da responsabilidade social das empresas, da eliminação da segregação do mercado de trabalho e de outras diferenciações ainda subsistentes.

A maior parte das medidas previstas na referida resolução encontra-se já concretizada ou em fase de concretização. A este propósito, foi realizada, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, uma campanha nacional tendo em vista a sensibilização de empregadores e trabalhadores/as para as questões da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, no âmbito da qual foi lançado um desdobrável que visa incentivar a utilização pelas empresas, como instrumentos específicos de apoio à conciliação, dos mecanismos já existentes na lei relativos ao horário flexível, trabalho a tempo parcial e bancos de horas, em cumprimento da alínea *d*) do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março. Esta informação tem vindo a ser distribuída às empresas e às autarquias locais e ao público em geral, designadamente em ações de formação, em universidades e em maternidades.

Por outro lado, está já concluído o documento técnico de apoio à preparação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais a que se refere a alínea *b*) do n.º 1 da referida resolução, que será, oportunamente, apresentado à concertação social. Com esta medida, pretende-se adotar um documento técnico de suporte à preparação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais que auxilie a integração, nos respetivos conteúdos, da dimensão da igualdade de género e ajude a prevenir eventuais discriminações.

A dimensão da igualdade de género tem vindo, em cumprimento das alíneas *f*) e *g*) do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março, a ser integrada em várias medidas legislativas de relançamento do emprego, de que são exemplo as Portarias n.ºs 45/2012, de 13 de fevereiro, 297/2012, de 28 de setembro, e 106/2013, de 14 de março, que aprovaram, respetivamente, a Medida Estímulo 2012, o Programa Formação-Algarve, e a Medida Estímulo 2013, bem como em medidas de apoio a grupos de trabalhadores/as mais vulneráveis como as recentemente aprovadas pelas Portarias n.ºs 20-A/2014, de 30 de janeiro, e 20-B/2014, de 30 de janeiro, que integraram os/as desempregados/as vítimas de violência doméstica nas medidas Estágios Emprego e Contrato Emprego-Inserção+.

A Medida Estímulo 2013, aprovada pela Portaria n.º 106/2013, de 14 de março, prevê a concessão de um apoio financeiro, correspondente a 60 % da remuneração mensal do/a trabalhador/a, à contratação de mulheres com baixas qualificações, concretamente com um nível de habilitações inferior ao 3.º ciclo do ensino básico, em continuidade com a Medida Estímulo 2012, e à contratação de trabalhador/a do sexo menos representado em sectores de atividade que tradicionalmente empregam uma maioria de pessoas do mesmo sexo. A Medida Estímulo 2013 permite, ainda, que o apoio concedido abranja desempregados/as inscritos/as nos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional há pelo menos três meses consecutivos se os mesmos forem responsáveis por família monoparental, isto é, com menos tempo de inscrição face ao requisito geral de pelo menos seis meses consecutivos.

Por seu turno, o Programa Formação-Algarve, criado pela Portaria n.º 297/2012, de 28 de setembro, alterada pela Portaria n.º 227/2013, de 12 de julho, estabeleceu um conjunto de medidas especificamente vocacionadas para o combate à sazonalidade do emprego naquela região do país, prevendo um apoio financeiro correspondente a 70 % da remuneração do/a trabalhador/a para as empresas que convertam contratos de trabalho a termo certo em contratos sem termo ou quando os/as trabalhadores/as abrangidos/as são, nomeadamente, responsáveis por família monoparental ou pertencentes ao sexo sub-representado nos sectores de atividade abarcados.

Estas medidas refletem a necessidade, por um lado, de se garantir a manutenção do emprego a trabalhadores/as que integram grupos vulneráveis da sociedade e, por outro, de combater as discriminações em função do sexo decorrentes da segregação do mercado de trabalho.

Não tem ainda concretização visível a medida prevista na alínea c) do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março, no âmbito da qual se pretende incentivar as empresas a estabelecerem protocolos com serviços de apoio à infância, terceira idade ou dependentes. Relativamente a esta medida, estão já a ser ponderadas soluções que permitam responder às preocupações que lhe estão subjacentes, reiterando-se, assim, o compromisso na sua efetiva concretização.

Especificamente quanto à questão das diferenciações salariais, encontra-se concluído o primeiro relatório nacional sobre as diferenciações salariais por ramos de atividade, elaborado em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1 da referida Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março.

Este relatório tem por base dados dos quadros de pessoal do continente e da Região Autónoma da Madeira relativos a 2011 – por serem os últimos disponíveis para a análise, que aí foi feita pela primeira vez, das diferenciações salariais por ramo de atividade –, e parte da percentagem da remuneração média de base das mulheres sobre a remuneração média de base dos homens e da percentagem do ganho médio das mulheres sobre o ganho médio dos homens.

De acordo com as conclusões do mesmo relatório, as disparidades salariais variam em função dos níveis de qualificação, dos níveis de habilitações literárias e académicas, bem como do ramo de atividade económica. Num total de 84 ramos de atividade analisados, em 68 desses ramos de atividade os homens auferem remunerações médias mensais superiores às das mulheres.

No que respeita aos níveis de qualificação, constata-se que a diferença salarial entre mulheres e homens, com prejuízo para as 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. Neste nível de qualificação, o rácio entre a remuneração das mulheres e a dos homens era, em 2011, de 72,2 %. Em contrapartida, a diferença salarial de género é menor entre as categorias com níveis de qualificação mais baixas, como, por exemplo, entre praticantes e aprendizes, que é de 5 %.

Situação idêntica verifica-se quanto às desigualdades salariais em função dos níveis de habilitação académica, ou seja, a diferença salarial aumenta, novamente em desfavor das mulheres, à medida que aumenta também a escolaridade, sendo menor para quem possui habilitação inferior ao 1.º ciclo do ensino básico do que para quem possui o

ensino superior, atingindo, respetivamente, 86,9% e 69,7% de rácio na remuneração média de base.

Quando se analisam as remunerações e os ganhos por atividade económica verifica-se que, de um modo geral, o diferencial salarial entre mulheres e homens é mais acentuado nas atividades onde a participação feminina é maior, e menos acentuado nas atividades onde os homens predominam.

Também no âmbito do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação 2014-2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, é reforçada a necessidade de ser feita uma avaliação permanente da evolução das diferenciações salariais entre mulheres e homens.

Deste modo, verifica-se que é necessário intensificar medidas específicas que possam contrariar a tendência histórica de desigualdade salarial penalizadora para as mulheres, tendo em vista alcançar-se, também neste domínio em particular, uma efetiva igualdade de género.

Assim:

Nos termos da alínea g) do artigo 199.º da Constituição, o Conselho de Ministros resolve:

1 - Suscitar o debate na concertação social sobre o relatório referente às diferenciações salariais por ramos de atividade referido na alínea a) do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março.

2 - Determinar que as empresas do sector empresarial do Estado promovam, de três em três anos, a elaboração de um relatório, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na Internet, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.

3 - Determinar que as empresas do sector empresarial do Estado concebam, na sequência do relatório a que se refere o número anterior, medidas concretas, a integrar nos planos para a igualdade a cuja elaboração estão vinculadas nos termos do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, que deem resposta às situações detetadas de desigualdade salarial entre mulheres e homens.

4 - Recomendar às empresas privadas com mais de 25 trabalhadores/as que elaborem uma análise quantitativa e qualitativa das diferenças salariais entre mulheres e homens a partir dos dados constantes do anexo A do relatório único a que se refere o n.º 1 do artigo 2.º da Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 108-A/2011, de 14 de março e, na sequência desse diagnóstico, concebam uma estratégia para correção de eventuais diferenças injustificadas naquelas remunerações.

5 - Disponibilizar às empresas, através da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, uma ferramenta eletrónica que possibilite, a partir da inserção dos dados relativos aos trabalhadores/as, medir o grau das diferenças salariais existentes nas empresas e identificar situações concretas de diferenciações salariais entre mulheres e homens que não podem ser explicadas por fatores objetivos.

6 - Determinar a adoção das medidas necessárias, designadamente em sede de regulamentação, para considerar como critério de valoração positiva para a seleção de candidaturas a fundos de política de coesão, a maior igualdade

salarial entre mulheres e homens que desempenham as mesmas ou idênticas funções na empresa ou entidade.

7 - Mandatar os membros do Governo responsáveis pelas áreas da Igualdade de Género, das Finanças, da Administração Pública, do Desenvolvimento Regional e do Emprego para a adoção das iniciativas necessárias à concretização das medidas previstas na presente resolução.

8 - Determinar que a assunção de compromissos para a execução das medidas previstas na presente resolução depende da existência de fundos disponíveis por parte das entidades públicas competentes.

Presidência do Conselho de Ministros, 5 de março de 2014. — O Primeiro-Ministro, *Pedro Passos Coelho*.

## Secretaria-Geral

### Declaração de Retificação n.º 16/2014

Nos termos das disposições da alínea *h*) do n.º 1 do artigo 4.º e do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 4/2012 de 16 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 41/2013 de 21 de março, declara-se que a Portaria n.º 8/2014, de 14 de janeiro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 9, de 14 de janeiro de 2014, saiu com as seguintes inexactidões que, mediante declaração da entidade emitente, assim se retificam:

1 — No sexto parágrafo do Preâmbulo, onde se lê:

«Assim, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 1.º do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 279/2009, de 6 de outubro»

deve ler-se:

«Assim, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 1.º e do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 279/2009, de 6 de outubro»

2 — No artigo 1.º, onde se lê:

«Os artigos 2.º a 3.º, 5.º, 7.º, 8.º, 10.º a 11.º, 13.º a 15.º e 17.º a 18.º da Portaria n.º 198/2011, de 18 de maio, passam a ter a seguinte redação:»

deve ler-se:

«Os artigos 2.º a 3.º, 5.º, 7.º, 8.º, 10.º a 11.º, 13.º a 15.º e 17.º a 18.º da Portaria n.º 615/2010, de 3 de agosto, passam a ter a seguinte redação:»

Secretaria-Geral, 3 de março de 2014. — A Secretária-Geral Adjunta, *Catarina Maria Romão Gonçalves*.

## MINISTÉRIOS DAS FINANÇAS, DA ECONOMIA E DO AMBIENTE, ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO E ENERGIA

### Portaria n.º 57/2014

de 7 de março

Considerando as atribuições cometidas à Autoridade da Concorrência (AdC), pelo Decreto-Lei n.º 10/2003,

de 18 de janeiro, quanto à promoção e defesa das regras da concorrência em toda a economia, inclusivamente em setores em que aquelas atribuições eram, até aí, parcialmente exercidas por entidades reguladoras setoriais, prevê o Decreto-Lei n.º 30/2004, de 6 de fevereiro, constituir receita própria da AdC parte do montante das taxas cobradas pelas seguintes entidades reguladoras: Instituto de Seguros de Portugal, Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos, ICP — Autoridade Nacional de Comunicações, Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e dos Resíduos, I. P., Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I. P., Instituto Nacional de Aviação Civil, I. P., e Instituto da Construção e do Imobiliário, I. P.

Mais prevê que o acima referido montante ascenda a uma percentagem máxima de 7,5% do valor das taxas cobradas no último exercício em que aquelas entidades reguladoras tenham contas fechadas, revelando-se necessário estabelecer anualmente, por portaria, o valor da concreta percentagem a aplicar, bem como a correspondente base de incidência e a forma de transferência dos montantes devidos.

Assim:

Manda o Governo, pelos Ministros de Estado e das Finanças, da Economia, e do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 1.º e no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 30/2004, de 6 de fevereiro, o seguinte:

### Artigo 1.º

#### Taxas

Nos anos de 2013 e 2014, a Autoridade da Concorrência recebe, a título de receitas próprias, e tendo por referência o exercício imediatamente anterior em que as entidades reguladoras setoriais em causa tenham contas fechadas:

a) No que respeita ao Instituto de Seguros de Portugal (ISP), 3,75 % dos montantes a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 30.º dos respetivos estatutos, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 289/2001, de 13 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 195/2002, de 25 de setembro;

b) No que respeita à Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos (ERSE), 6,25 % dos montantes a que se refere a alínea a) do n.º 2 do artigo 50.º dos respetivos estatutos, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 97/2002, de 12 de abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 200/2002, de 25 de setembro, pelo Decreto-Lei n.º 212/2012, de 25 de setembro, e pelo Decreto-Lei n.º 84/2013, de 25 de junho;

c) No que respeita ao Instituto Nacional da Aviação Civil, I. P. (INAC), 6,25 % dos montantes a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 12.º da respetiva lei orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 145/2007, de 27 de abril;

d) No que respeita ao Instituto da Construção e do Imobiliário, I. P. (InCI), 6,25 % dos montantes a que se refere a alínea a) do n.º 2 do artigo 9.º da respetiva lei orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 158/2012, de 23 de julho;

e) No que respeita ao ICP — Autoridade Nacional de Comunicações (ICP -ANACOM), 6,25 % dos montantes a que se referem as alíneas a) e b) do artigo 43.º dos respetivos estatutos, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 309/2001, de 7 de dezembro;

f) No que respeita à Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e dos Resíduos, I. P. (ERSAR), 3,75% dos montantes a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 15.º da respetiva lei orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 277/2009, de 2 de outubro;

g) No que respeita ao Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I. P. (IMT), 3,75 % dos montantes a que se