

idoneidade, experiência e competência profissional para o desempenho do cargo é evidenciado na respectiva sinopse curricular, que consta do anexo à presente resolução e da qual faz parte integrante.

2. Nomear, sob proposta do Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, o **Senhor Pedro da Costa Freitas**, para o cargo de vogal do Conselho de Administração da AACTL, cuja idoneidade, experiência e competência profissional para o desempenho do cargo é evidenciado na respectiva sinopse curricular, que consta do anexo à presente resolução e da qual faz parte integrante.
3. Nomear, sob proposta da Ministra das Finanças, o **Senhor Ricardo da Costa Ribeiro**, para o cargo de vogal do Conselho de Administração da AACTL, cuja idoneidade, experiência e competência profissional para o desempenho do cargo é evidenciado na respectiva sinopse curricular, que consta do anexo à presente resolução e da qual faz parte integrante.
4. Determinar que a presente resolução produz efeitos no dia seguinte ao da sua aprovação.

Aprovada em Conselho de Ministros em 13 de junho de 2017.

Publique-se.

O Primeiro-Ministro,

Dr. Rui Maria de Araújo

RESOLUÇÃO DO GOVERNO N.º 38/2017

de 21 de Junho

RECONHECE O DIREITO À IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO PARA HOMENS E MULHERES POR TRABALHO DE IGUAL VALOR

O direito à igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor foi reconhecido pela Organização Internacional do Trabalho em 1919 ao reconhecer que é um

elemento chave para a justiça social. A desigualdade salarial é uma das mais evidentes e mesuráveis formas de discriminação entre homens e mulheres. Homens e mulheres devem receber um salário igual por fazerem o mesmo trabalho ou um trabalho similar, mas também quando fazem um trabalho que é completamente diferente mas que, com base em critérios objetivos, é de igual valor.

É unanimemente reconhecido que não se podem esperar melhorias duradouras na situação económica das mulheres enquanto as competências das mulheres forem menos valorizadas do que as dos homens. Promover a igualdade salarial contribui igualmente para a melhoria da igualdade de género no mundo do trabalho. É essencial reduzir a dependência financeira das mulheres contribuindo, ainda, para o aumento da sua influência familiar e no seio da comunidade.

A Declaração de Filadélfia, de 1944, que faz parte da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, reconhece que “*todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais*”.

A Convenção n.º 100, sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor, adoptada em 1951, diz-nos que os Países-membro devem promover e assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores, por trabalho de igual valor.

Dados da Organização Internacional do Trabalho estimam que a diferença salarial entre homens e mulheres, a nível mundial, é de 22,9%, ou seja, as mulheres ganham 77,1% daquilo que os homens ganham. Estes dados variam de acordo com o sector de atividade, profissão, grupo de trabalhadores, o país, ao longo do tempo mas verifica-se menores desigualdades no sector público.

Em Timor-Leste, o “*National Employment Strategy 2017-2030*” concluiu que as mulheres têm um menor nível de escolaridade e menor acesso ao mercado de trabalho devido ao trabalho doméstico e familiar que realizam. O referido estudo recomenda a adopção de medidas para eliminar a discriminação no recrutamento e na promoção de mulheres, bem como a inclusão de medidas concretas de monitorização e *compliance* na legislação do sector público e privado.

O VI Governo Constitucional comprometeu-se a promover iniciativas que acompanhem e assegurem uma participação mais ativa das mulheres no desenvolvimento económico, incluindo o acesso ao crédito, o envolvimento nos programas de investimento e a inserção nos sectores produtivos do país.

Ainda no plano interno, assinala-se que o Parlamento Nacional Ratificou a Constituição da Organização Internacional do Trabalho mediante a Resolução do Parlamento Nacional n.º 5/2015, de 13 de Maio, depois de reconhecer que Timor-Leste

havia aderido à Organização Internacional do Trabalho em 19 de Agosto de 2003, “*através da aceitação formal das obrigações decorrentes da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, enquanto tratado multilateral constitutivo da organização*”. A Constituição da Organização Internacional do Trabalho reconhece que a paz universal e duradoura só pode ser fundada na justiça social e afirma o princípio a “trabalho igual, salário igual”.

Neste sequência, e antes de mais, importa analisar se a igualdade de remuneração entre homens e mulheres trabalhadores, por trabalho de igual valor, está a ser realizado nos organismos que integram a administração indireta do Estado na medida em que muitos desses trabalhadores encontram-se adstritos à Lei do Trabalho e não às regras aplicáveis à Função Pública.

Assim,

O Governo resolve, nos termos da alínea a) do artigo 116.º da Constituição da República, o seguinte:

1. Determinar que os organismos que sejam tutelados e superintendidos pelos ministérios e secretarias de Estado e empresas do sector empresarial do Estado elaborem um relatório detalhado, até final de dezembro de cada ano, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens e as diferenças injustificadas verificadas e; no mesmo prazo enviem cópia para o membro do Governo responsável pela área da igualdade de género;
2. Determinar que o membro do Governo responsável pela área da igualdade de género elabore um relatório final sobre as remunerações pagas a mulheres e homens e as diferenças injustificadas verificadas nos organismos tutelados e superintendidos pelos ministérios e secretarias de Estado e empresas do sector empresarial do Estado;
3. Determinar que o membro do Governo responsável pela área da igualdade de género promova o debate na sociedade sobre as diferenças salariais por ramos de atividade e adopção de medidas de prevenção das diferenças injustificadas naquelas remunerações;
4. Determinar que o membro do Governo responsável pela área da igualdade de género elabore um Plano de Ação Nacional enquanto resposta às situações detetadas de desigualdades salariais, com medidas concretas para serem integradas nos Planos de Ação Anual, Orçamentos e regulamentos internos dos organismos que sejam tutelados e superintendidos pelos ministérios e secretarias de Estado e empresas do sector empresarial do Estado;
5. Determinar que o membro do Governo responsável pela área da igualdade de género envie o Plano de Ação Nacional ao Conselho de Ministros para aprovação;
6. Recomendar às empresas do sector privado com mais de 15 trabalhadores/as que elaborem uma análise quantitativa e qualitativa das diferenças salariais entre mulheres e homens

e que concebam uma estratégia para corrigir eventuais diferenças injustificadas nas remunerações;

7. Determinar que o membro do Governo responsável pela área do emprego divulgue a recomendação prevista no Ponto 6 junto das empresas do sector privado;
8. Mandatar o membro do Governo responsável pela área da igualdade de género para, em coordenação com os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, administração pública, formação profissional e emprego, adoptar as iniciativas necessárias à concretização das medidas previstas na presente resolução.

Aprovado em Conselho de Ministros em 13 de Junho de 2017

Publique-se.

O Primeiro-Ministro,

Dr. Rui Maria de Araújo

RESOLUÇÃO DO GOVERNO N.º 39/2017

de 21 de Junho

REGIME JURÍDICO DO APROVISIONAMENTO, CONTRATOS PÚBLICOS E RESPECTIVO REGIME DE INFRAÇÕES

Decorridos mais de 10 anos de vigência do regime geral do aprovisionamento, constituído por três diplomas legais distintos, respeitantes ao aprovisionamento, aos contratos públicos e ao respectivo regime de infrações, surge a necessidade de proceder à sua revisão, através de uma nova sistematização e de um processo de simplificação e atualização dos seus conteúdos, que permita assegurar um regime único, mais claro, simples, objetivo, rigoroso e transparente, para os agentes do Estado e da Administração Pública e para os Operadores dos Mercados Públicos.