

APROVAÇÃO DE MEDIDAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES E HOMENS POR TRABALHO IGUAL OU DE IGUAL VALOR

LEI N.º 60/2018 DE 21 DE AGOSTO

Qual o objeto?

Aprovação de medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, e primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (alínea e), n.º 2 do artigo 1.º), à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho (n.ºs 5 e 8 do artigo 32.º) e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) (alíneas b) e q) do artigo 3.º).

Quais os principais objetivos?

Assegurar a existência de uma política remuneratória transparente nas entidades empregadoras, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nos termos do artigo 31.º do Código do Trabalho, cabendo-lhes demonstrar, em caso de alegação de discriminação remuneratória, que possuem uma política remuneratória, nomeadamente no que respeita à retribuição de quem alega estar a ser discriminado face à retribuição do trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considere discriminado.

Quais as principais novidades?

■ No Plano das Competências Administrativas

Informação estatística - O serviço do ministério responsável pela área laboral competente para proceder ao apuramento estatístico desenvolve e disponibiliza a seguinte informação no primeiro semestre do ano civil: i) um barómetro geral e setorial das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, e ii) um balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa, profissão e níveis de qualificação, a qual é desenvolvida com base em fontes legais e administrativas disponíveis, designadamente a informação sobre a atividade social da empresa prestada pela entidade empregadora, nos termos do artigo 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho.

Avaliação - A entidade empregadora é notificada pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, no prazo de 60 dias após a receção do balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa, profissão e níveis de qualificação, para apresentar um plano de avaliação das diferenças remuneratórias no prazo de 120 dias, o qual é implementado durante 12 meses e assenta na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, de forma a excluir qualquer possibilidade de discriminação em razão do sexo.

Findo o referido prazo de 12 meses, a entidade empregadora comunica ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral os resultados da implementação do plano, demonstrando as diferenças remuneratórias justificadas e a correção das diferenças remuneratórias não justificadas. Presumem-se discriminatórias as diferenças remuneratórias que a entidade empregadora não justifique.

Parecer - É atribuída competência à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE) para a emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, o qual pode ser solicitado a requerimento do trabalhador ou de representante sindical, por escrito e fundamentado, indicando o(s) trabalhador(es) do outro sexo relativamente a quem o requerente se considera discriminado, dispondo a entidade empregadora de 30 dias para se pronunciar e disponibilizar a informação sobre a política remuneratória, e os critérios usados para o cálculo da remuneração do requerente e dos trabalhadores do outro sexo em relação a quem o requerente se considera discriminado. O Parecer emitido, no final deste procedimento, é vinculativo.

Acompanhamento - É atribuída competência à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE) relativamente ao acompanhamento da presente lei.

■ **No Plano das Relações entre as Partes**

Sanção Abusiva - Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração laboral, quando tenha lugar até um ano após o pedido de parecer à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE).

Invalidade - Considera-se inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou recusa de submissão a discriminação remuneratória, nos termos do artigo 25.º do Código do Trabalho.

■ **No Plano Sancionatório**

Judicial - Os tribunais comunicam imediatamente, à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE), as sentenças condenatórias por discriminação remuneratória em razão do sexo transitadas em julgado.

Contraordenacional:

- A violação das obrigações relativas ao Plano de Avaliação constitui contraordenação grave, sem prejuízo do disposto no n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho;
- Pode ainda ser aplicada a sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos, nos termos do artigo 562.º do Código do Trabalho;
- O parecer vinculativo emitido pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE) é comunicado ao serviço inspetivo para efeitos do disposto no n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho;
- Estabelece-se que são aplicáveis às contraordenações previstas na presente lei, o regime contraordenacional regulado no Código do Trabalho, o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual, e, subsidiariamente, o regime geral do ilícito de mera ordenação social, aprovado pelo Decreto -Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua redação atual.

■ **No Plano das Alterações a Diplomas Legais Vigentes**

Lei n.º 10/2001, de 21 de maio - Altera a alínea e) do n.º 2 do artigo 1.º, no sentido de o relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dever conter informação sobre a implementação da lei que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro - Altera os n.ºs 5 e 8 do artigo 32.º, passando o n.º 5, a impor ao empregador o dever de disponibilizar a informação aos trabalhadores da empresa e enviá-la, em prazo constante da portaria a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, às entidades aí referidas; e o n.º 8 passa a prever que a informação prestada aos representantes dos empregadores ou dos trabalhadores, com exceção das remunerações em relação aos sindicatos e ao serviço competente para proceder ao apuramento estatístico, deve ser expurgada de elementos nominativos, excluindo o sexo.

Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março - Altera as alíneas b) e q) do artigo 3.º, nelas se fixando, respetivamente, a competência para a emissão de parecer, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), acerca da existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do trabalhador ou de representante sindical e para o desenvolvimento, pela CITE, das demais ações decorrentes da lei que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, mantendo-se no mais inalteradas as atribuições desta Comissão.

Quando produz efeitos?

■ A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, produz efeitos seis meses após a sua publicação, isto é, em 22 de fevereiro de 2019, sem prejuízo das disposições transitórias nela previstas, a saber:

- O barómetro geral e setorial das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens é disponibilizado, pela primeira vez, no ano civil de entrada em vigor da presente lei, ou seja, em 2019, e o balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa é disponibilizado, pela primeira vez, no ano civil seguinte à entrada em vigor da presente lei, ou seja, em 2020;
- O objetivo de assegurar a existência de uma política remuneratória transparente nas entidades empregadoras é exigível decorridos seis meses da vigência da presente lei, ou seja, a partir de 22 de agosto de 2019;
- Durante os dois primeiros anos de vigência da presente lei (isto é, entre 22 de fevereiro de 2019 e 22 de fevereiro de 2021), o regime do Plano de Avaliação é aplicável a entidades empregadoras que empreguem 250 ou mais trabalhadores, alargando-se a entidades empregadoras que empreguem 50 ou mais trabalhadores a partir do terceiro ano de vigência (isto é, a partir de 22 de fevereiro de 2021);
- O pedido de parecer à entidade competente pela área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE) só pode ser formulado decorridos seis meses de vigência da presente lei, ou seja, a partir de 22 de agosto de 2019.

Nota: A aplicação da lei será objeto de avaliação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE), ouvidos os parceiros sociais, de quatro em quatro anos, devendo a primeira avaliação ocorrer dois anos após a respetiva entrada em vigor, ou seja, em 22 de fevereiro de 2021.

www.abreuadvogados.com

Para mais informações contacte apdt@abreuadvogados.com

Lisboa (Nova morada)
Av. Infante D. Henrique, 26
1149-096 Lisboa
 (+351) 217 231 800
 (+351) 217 231 899
 lisboa@abreuadvogados.com

Porto
Rua S. João de Brito, 605 E - 4º
4100-455 Porto
 (+351) 226 056 400
 (+351) 226 001 816
 porto@abreuadvogados.com

Madeira
Rua Dr. Brito da Câmara, 20
9000-039 Funchal
 (+351) 291 209 900
 (+351) 291 209 920
 madeira@abreuadvogados.com

Siga-nos

-  www.linkedin.com/company/abreu-advogados
 www.twitter.com/abreuadvogados



A Abreu Advogados é a 1ª sociedade de advogados em Portugal com sistema de gestão certificado (ISO 9001).



A Abreu Advogados compensa a sua pegada de carbono e está certificada como eCO2mission neutral.



A Abreu Advogados é uma B Corp.
As empresas B Corp, líderes do movimento global de pessoas que usam os "negócios como uma força para o bem", cumprem as mais elevadas normas corporativas em matéria de responsabilidade, transparéncia e desempenho social e ambiental e fomentam o poder dos negócios para resolver desafios sociais e ambientais.