

## LEI N.º 60/2018, DE 21 DE AGOSTO – APROVA MEDIDAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES E HOMENS POR TRABALHO IGUAL OU DE IGUAL VALOR

### ENQUADRAMENTO

No passado dia 21 de fevereiro de 2019, entrou em vigor a Lei n.º 60/2018, publicada em 21 de agosto de 2018, que **aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor**. Esta Lei impõe medidas que passam pela obrigação de informação e publicidade e pela avaliação e correção de desigualdades, acarretando a colaboração entre empresas e entidades públicas como a ACT e a CITE.

### MEDIDAS IMPLEMENTADAS

- **Apuramento e disponibilização de informação estatística pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social**

Com base em fontes legais e administrativas, designadamente a informação sobre a atividade social da empresa prestada no âmbito do Relatório Único, o serviço do ministério responsável pela área laboral competente para proceder ao apuramento estatístico, irá desenvolver e disponibilizar informação estatística relativa a diferenças remuneratórias por empresa e por setor. Recolhida e tratada a informação relevante, será a mesma remetida ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, isto é, à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).

- **Notificação pela ACT para apresentação de plano de avaliação das diferenças identificadas**

Recebida a informação relativa às diferenças remuneratórias das empresas, a ACT notificará as entidades empregadoras para apresentarem um plano de avaliação das mesmas. A partir dessa data, a empresa dispõe do prazo de um ano para avaliação das funções em causa, com base em critérios objetivos, de forma a excluir qualquer possibilidade de discriminação em função do sexo. Findo o período de

implementação, a empresa comunica à ACT os resultados da execução do plano delineado, demonstrando as diferenças justificadas e a correção efetuada das não justificadas. Caso a empresa não justifique certas diferenças remuneratórias, as mesmas serão presumidas discriminatórias. No âmbito desta verificação, a ACT pode ainda pedir a intervenção da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE).

- **Intervenção da entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres**

Para além da possibilidade de articulação com a ACT no âmbito do plano de avaliação das diferenças identificadas, a CITE pode ser chamada a emitir parecer a qualquer momento, quando requerido por trabalhador ou representante sindical da empresa. Tal requerimento deverá fundamentar a alegação da discriminação remuneratória, indicando os trabalhadores envolvidos. Recebido o requerimento, a CITE notificará a entidade empregadora para, no prazo de 30 dias, disponibilizar informação sobre a política remuneratória e os critérios utilizados no cálculo da remuneração do requerente e dos trabalhadores de outro sexo em relação ao qual o requerente se considera discriminado. Analisados todos os elementos, a CITE notificará a empresa, a ACT e o requerente do seu parecer final, sendo o mesmo vinculativo.

- **Transparência remuneratória**

As entidades empregadoras passam a estar obrigadas a assegurar a existência de uma política remuneratória transparente, isto é, construída com base em critérios objetivos de mérito, produtividade, assiduidade e produtividade, conforme previstos no artigo 31.º do Código do Trabalho. Esta obrigação será exigível a partir de 21 de agosto de 2019.

Presumir-se-á abusivo o despedimento ou aplicação de sanção por alegada infração laboral a trabalhador que tenha pedido parecer à CITE, quando tal procedimento tenha lugar até um ano após o pedido de parecer. Sendo considerada abusiva, a entidade empregadora ficará sujeita ao pagamento de uma indemnização ao

## PERÍODOS DE TRANSIÇÃO

trabalhador e à condenação na prática de uma contraordenação grave, nos termos do artigo 331.º, n.ºs 3 a 7 do Código do Trabalho.

Durante os dois primeiros anos de vigência, o regime previsto para a obrigatoriedade de apresentação de um plano de avaliação das diferenças remuneratórias será apenas aplicável a entidades empregadoras com 250 ou mais colaboradores. A partir do terceiro ano de vigência, tal obrigação alargar-se-á a entidades com 50 ou mais colaboradores.

## ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

A entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE) será responsável pelo acompanhamento e avaliação da presente lei, devendo a primeira avaliação ocorrer dois anos após a entrada em vigor. Todas as sentenças condenatórias por discriminação remuneratória em função do sexo serão comunicadas pelo tribunal, diretamente à CITE.

## REGIME SANCIONATÓRIO

Constitui contraordenação grave o incumprimento da obrigação de apresentação e implementação de um plano de avaliação quando pedido pela ACT, podendo ainda vir a ser aplicada a sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período de até dois anos. A prática de qualquer discriminação constitui ainda uma contraordenação muito grave, nos termos do artigo 25.º, n.º 8 do Código do Trabalho.

## ENTRADA EM VIGOR

A presente Lei entrou em vigor no passado dia 21 de fevereiro de 2019.

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da Vasconcelos, Arruda & Associados.

Todas as nossas Briefings podem ser consultadas em [www.vaassociados.com](http://www.vaassociados.com)

Para informação adicional, por favor contacte:

Inês Arruda - Sócia responsável pelo Departamento de Direito Laboral e Segurança Social

[ines.arruda@vaassociados.com](mailto:ines.arruda@vaassociados.com) ou [geral@vaassociados.com](mailto:geral@vaassociados.com)