



TRABALHO

IGUALDADE REMUNERATÓRIA

No dia 2 de Novembro de 2017 foi aprovada proposta de Lei pelo Conselho de Ministros relativamente à promoção de igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

No dia 2 de Novembro de 2017 foi aprovada proposta de Lei pelo Conselho de Ministros relativamente à promoção de igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

O regime proposto visa estabelecer mecanismos de informação, avaliação e correção que visam promover a igualdade de remuneração entre mulheres e homens por um trabalho igual ou de valor igual em empresas de maior dimensão.

Desde logo, prevê a proposta de Lei a obrigação de as entidades empregadoras assegurarem a existência de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções com base em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres.

Assim, em caso de alegação de discriminação remuneratória, caberá a entidade empregadora demonstrar que possui, de facto, uma política remuneratória como a mencionada.

Além disso, a Proposta de Lei pretende estabelecer a obrigatoriedade de a entidade empregadora apresentar um plano de avaliação das diferenças remuneratórias detectadas por via das informações prestadas das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens.

De acordo com a atual versão da proposta de Lei, o plano de avaliação das diferenças remuneratórias é aplicável às entidades empregadoras que empreguem 250 ou mais trabalhadores/as, nos dois primeiros anos da vigência da proposta de lei apresentada, e às entidades empregadoras que empreguem 100 ou mais trabalhadores/as, a partir do terceiro ano de vigência.

O plano referido é implementado durante dois anos 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 período indicado, a entidade empregadora comunica à Autoridade para as Condições do Trabalho, os resultados da implementação do plano, demonstrando as diferenças remuneratórias justificadas e a correção das diferenças remuneratórias não justificadas.

Em caso de alegação de discriminação remuneratória, caberá a entidade empregadora demonstrar que possui, de facto, uma política remuneratória como a mencionada.

Partilhamos a Experiência. Inovamos nas Soluções.

DEZEMBRO 2017

Caso a entidade incumpra o regime previsto no plano de avaliação das diferenças remuneratórias incorre numa contraordenação grave, sem prejuízo do disposto no n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

Presumem-se discriminatórias as diferenças remuneratórias que a entidade empregadora não justifique nos termos do respectivo plano de avaliação.

Está prevista ainda a possibilidade de o/a trabalhador/a, mediante requerimento, seu ou de representante sindical, requerer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego a emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo.

Está prevista ainda a possibilidade de o/a trabalhador/a, mediante requerimento, seu ou de representante sindical, requerer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego a emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo.

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego notifica a entidade empregadora para se pronunciar e disponibilizar a informação sobre a política remuneratória e os critérios usados para o cálculo da remuneração do/a requerente e/ou dos/as trabalhadores/as do outro sexo em relação a quem o/a requerente se considera discriminado/a. Após recolher estes elementos a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitirá um parecer, sendo que caso conclusão no mesmo alcançada seja a de existência de discriminação remuneratória, a entidade empregadora comunica as medidas adotadas à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego no prazo de 180 dias.

Se a entidade empregadora não disponibilizar os elementos sobre a política remuneratória e os critérios usados para o cálculo da remuneração, presume-se a discriminação remuneratória, por ausência de demonstração em contrário.

Em face do novo regime, 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 referido, aplicando-se o disposto nos n.ºs 3 a 7 do artigo 331.º do Código do Trabalho.



FUNDAÇÃO
PLMJ

LÚCIA VASCONCELOS
S/título, 1993 (detalhe)

Prova gelatina e prata
25 x 35 cm

Obra da Coleção da Fundação PLMJ

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte **Nuno Ferreira Morgado** (nuno.morgado@plmj.pt).

Sociedade de Advogados Portuguesa do Ano
Who's Who Legal 2016, 2015, 2011-2006
Chambers European Excellence Awards 2014, 2012, 2009

Sociedade de Advogados Ibérica do Ano
The Lawyer European Awards 2015-2012

Top 50 - Sociedades de Advogados mais Inovadoras da Europa
Financial Times - Innovative Lawyers Awards 2015 - 2011