



AGOSTO 2018

TRABALHO

IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES E HOMENS

A Lei estabelece 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, com base em critérios objetivos.

No dia 21 de agosto de 2018, foi publicada a Lei n.º 60/2018, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

Mais precisamente, a referida Lei estabelece 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.

Desde logo, a Lei estabelece a obrigação de a entidade empregadora assegurar a existência de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

Assim, no caso de um trabalhador alegar estar a ser discriminado face à retribuição de outro(s) trabalhador(es), caberá à entidade empregadora demonstrar que possui, de facto, uma política remuneratória como a mencionada.

Tal obrigação será exigível decorridos 6 meses de vigência da presente Lei, i.e., a partir de 21 de agosto de 2019.

Além disso, sendo detetadas pela Autoridade para as Condições do Trabalho, no âmbito da empresa, diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, a entidade empregadora será notificada para apresentar um plano de avaliação das diferenças remuneratórias.

Durante os primeiros dois anos de vigência da presente Lei, o plano de avaliação das diferenças remuneratórias apenas será aplicável às entidades empregadoras que empreguem 250 ou mais trabalhadores, alargando-se às entidades empregadoras que empreguem 50 ou mais trabalhadores a partir do terceiro ano de vigência.

O referido plano de avaliação é implementado durante 12 meses e assenta na avaliação na componente 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.

Partilhamos a Experiência. Inovamos nas Soluções.

AGOSTO 2018

As diferenças remuneratórias que subsistam, e que não tenham sido justificadas pela entidade empregadora, presumem-se discriminatórias.

O incumprimento do regime relativo ao plano da avaliação das diferenças remuneratórias, constitui contraordenação grave, da qual poderá resultar a aplicação de sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período de dois anos.

A presente Lei estabelece, ainda, a possibilidade de o trabalhador ou representante sindical requererem, por escrito, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego a emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo.

Este requerimento só poderá ser formulado decorridos 6 meses de vigência da presente Lei.

Sendo o caso, a entidade empregadora será notificada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 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. A não disponibilização da informação solicitada equivale a não justificação das diferenças remuneratórias.

Após a recolha destes elementos, caso a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego conclua pela existência de indícios de discriminação remuneratória, a entidade empregadora será notificada para proceder à justificação desses indícios ou apresentar as medidas de correção adotadas, no prazo de 180 dias.

As diferenças remuneratórias não justificadas presumem-se discriminatórias.

Concluindo-se pela existência de prática discriminatória no âmbito da empresa, em razão do sexo, a Autoridade para as Condições do Trabalho dará sequência ao correspondente processo de contraordenação.

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitirá parecer final, vinculativo, que notificará ao requerente, à entidade empregadora e à Autoridade para as Condições do Trabalho.

Concluindo-se pela existência de prática discriminatória no âmbito da empresa, em razão do sexo, o que constitui contraordenação muito grave, a Autoridade para as Condições do Trabalho dará sequência ao correspondente processo de contraordenação.

No âmbito deste 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 nº 3 a 7 do art.º 331.º do Código do Trabalho.

A presente Lei entra em vigor seis meses após a sua publicação, ou seja, em 21 de fevereiro de 2019.

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) ou **Mariana Paiva** (mariana.paiva@plmj.pt).

 Melhor Sociedade de Advogados no Serviço ao Cliente
Chambers European Awards 2018

 Sociedade de Advogados Portuguesa do Ano
Who's Who Legal 2017-2015, 2011-2006
The Lawyer European Awards 2015, 2012
Chambers European Excellence Awards 2014, 2012, 2009

 Top 50 - Sociedades de Advogados mais Inovadoras da Europa
Financial Times - Innovative Lawyers Awards 2017-2011