
URÍA MENÉNDEZ PROENÇA DE CARVALHO

Direito do Trabalho e Segurança Social

21 de fevereiro de 2019

Direito do Trabalho e Segurança Social

1. 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

Entra hoje (21 de fevereiro de 2019) em vigor a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que cria novas medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, consubstanciando a primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que instituiu um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, bem como à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho (“CT”), 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”).

A entrada em vigor do diploma determina o nascimento de obrigações adicionais para os empregadores, em matéria de igualdade remuneratória. Entre as principais alterações instituídas, destacam-se as seguintes:

- (i) Adoção, pelo empregador, de uma política remuneratória transparente, construída com base na avaliação das componentes das funções desempenhadas pelos trabalhadores, sustentada em critérios objetivos (e.g., mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade) comuns a ambos os sexos. O cumprimento desta obrigação será exigível a partir de 21 de agosto de 2019.
- (ii) Para efeitos da lei em apreço, “remuneração” compreende não só a retribuição base, mas igualmente outras prestações regulares e periódicas, feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, assim como prestações geralmente excluídas do conceito de retribuição, nos termos do artigo 260.º, n.º 1, alíneas a) a d) do Código do Trabalho (v.g., ajudas de custo, gratificações ou prestações extraordinárias, ou a participação nos lucros da empresa).
- (iii) Em caso de alegação de discriminação remuneratória, cabe ao empregador demonstrar que possui uma política remuneratória transparente e objetiva, nomeadamente no que respeita à retribuição do trabalhador que alega estar a ser discriminado face à retribuição do(s) trabalhador(es) em relação a quem se considere discriminado.

(iv) No primeiro semestre de cada ano civil, o serviço competente do Ministério do Trabalho deverá disponibilizar informação estatística sobre diferenças remuneratórias entre homens e mulheres (um barómetro geral e por sector de atividade, e um balanço por empresa, profissão e nível de qualificação). Esta informação será também remetida à Autoridade para as Condições de Trabalho (“ACT”).

(v) No prazo de 60 dias a contar da receção do balanço estatístico de entidade que empregue 250 ou mais trabalhadores, em que sejam detetadas diferenças remuneratórias entre homens e mulheres, a ACT notifica-a para apresentar, no prazo de 120 dias, um plano de avaliação das diferenças remuneratórias detetadas. O referido plano de avaliação deverá ser implementado durante 12 meses e assentar 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 de implementação do plano, o empregador deverá comunicar à ACT os resultados do mesmo, demonstrando as diferenças remuneratórias justificadas e a correção das diferenças remuneratórias não justificadas que, a manter-se, se presumem discriminatórias.

O incumprimento das obrigações de apresentação e adoção de um plano de avaliação, nos moldes acima descritos, bem como da comunicação dos resultados do mesmo, constitui contraordenação grave, podendo ainda ser aplicada sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações e concursos públicos, por um período até dois anos.

(vi) A partir do terceiro ano de vigência da presente lei (i.e. 21 de fevereiro de 2022), a obrigatoriedade de adoção de planos de avaliação de diferenças remuneratórias passará a ser aplicável a entidades que empreguem 50 ou mais trabalhadores.

(vii) Possibilidade de qualquer trabalhador ou representante sindical requerer, a partir de 21 de agosto de 2019, um parecer à CITE sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo. O requerimento deverá ser apresentado por escrito e fundamentar devidamente a alegação de discriminação remuneratória.

Na sequência de tal requerimento, a entidade empregadora será notificada para, no prazo de 30 dias, se pronunciar e disponibilizar informação sobre a sua política remuneratória e os critérios subjacentes ao cálculo da remuneração do requerente e do(s) trabalhador(es) identificado(s) no pedido de parecer, devendo a CITE proferir proposta técnica de parecer no prazo de 60 dias após o decurso do prazo anteriormente indicado.

Se o empregador exercer o seu direito de pronúncia e a CITE concluir pela existência de indícios de discriminação, a entidade empregadora gozará de um prazo de 180 dias para justificar esses indícios ou demonstrar a adoção de medidas de correção das diferenças remuneratórias.

A CITE emitirá parecer final, vinculativo, nos 60 dias seguintes ao decurso do prazo referido no parágrafo anterior ou ao de emissão de proposta de parecer, consoante, respetivamente,

o empregador tenha, ou não, disponibilizado informação sobre a política remuneratória e os critérios usados para o cálculo da remuneração do requerente e do(s) trabalhador(es) relativamente a quem aquele se considera discriminado.

Note-se que o parecer final é notificado pela CITE à ACT, para efeitos de aplicação de contraordenação por prática de discriminação em razão do sexo do trabalhador, a qual é considerada muito grave, conforme disposto no artigo 25.º, n.º 8 do CT.

A não disponibilização de informação equivale à não justificação de diferenças remuneratórias, presumindo-se estas discriminatórias.

Presumir-se-á abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração laboral, quando tenha lugar até um ano após o pedido de parecer.

(viii) O Relatório Único, elaborado anualmente pelas empresas, passará a conter informação nominativa, segregada por sexos, passando o empregador a estar obrigado a disponibilizar a informação ali constante aos trabalhadores.

(ix) **Em suma:**

- a. A partir de 21 de agosto de 2019, todas as empresas são obrigadas a ter uma política remuneratória transparente, construída com base na avaliação das componentes das funções desempenhadas pelos trabalhadores, sustentada em critérios objetivos comuns a ambos os sexos;
- b. As entidades que empreguem 250 ou mais trabalhadores poderão ser notificadas pela ACT, a partir de 2020, para apresentar um plano de avaliação das diferenças remuneratórias detetadas;
- c. Tal obrigação estende-se às entidades que empreguem 50 ou mais trabalhadores a partir de 2022;
- d. A partir de 21 de agosto de 2019, qualquer trabalhador ou representante sindical poderá requerer à CITE um parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo.

Contacto

Para qualquer esclarecimento adicional ou comentário, contacte por favor:



André Pestana Nascimento

Advogado

+351 210 920 126

andre.pestana@uria.com

BARCELONA
BILBAO
LISBOA
MADRID
PORTO
VALENCIA
BRUXELLES
FRANKFURT
LONDON
NEW YORK
BOGOTÁ
BUENOS AIRES
CIUDAD DE MÉXICO
LIMA
SANTIAGO DE CHILE
BEIJING

www.uria.com