

## LEI N.º 60/2018, DE 21 DE AGOSTO—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—Medidas de Promoção da Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens por Trabalho igual ou de Igual Valor

No passado dia 21 de fevereiro de 2019, entrou 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. A lei em apreço altera três diplomas legislativos.

Este diploma surge num quadro de crescente consciencialização e mobilização da sociedade civil em torno das questões atinentes à igualdade de género, e vai ao encontro das linhas traçadas pelo legislador, nacional e comunitário, tendo em vista a promoção da igualdade entre mulheres e homens – em particular, no mercado de trabalho e, neste âmbito, no que às discrepâncias salariais em função do sexo diz respeito. Com efeito, as discrepâncias salariais entre homens e mulheres são uma realidade em todos os Estados-Membros da União Europeia, as quais derivam de uma multiplicidade de fatores, como a segregação profissional vertical ou intersectorial, o desajustamento das políticas de conciliação entre a vida familiar e profissional, bem como a existência de discrepâncias salariais discriminatórias (associadas à falta de transparência em matéria remuneratória).

O presente artigo debruça-se sobre a Lei n.º 60/2018, que vem instituir um conjunto de obrigações para os empregadores, tendentes a assegurar a transparência remuneratória, e que alarga as competências da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, passando esta entidade a emitir parecer vinculativo quanto à existência de diferenças salariais discriminatórias, a requerimento de trabalhador/a ou representante sindical de trabalhador/a que se considere discriminado/a.

#### PALAVRAS-CHAVE

Discriminação salarial em função do sexo; Igualdade remuneratória por trabalho igual ou de igual valor; Igualdade de género; Transparência remuneratória.

### Law No. 60/2018, Of 21 August – Measures to Promote Equal Pay for Equal Work Between Men and Women

On 21 February 2019, Law no. 60/2018, of 21 August 2018, entered into force, introducing new measures to promote equal pay for equal work between men and women. The referred law amends three pieces of legislation.

This law appears within a context of growing awareness and mobilization of civil society around issues related to gender equality, and is in line with concerns brought up by the legislator, both National and European, to promote equality between women and men – in particular, in the labour market and, in this respect, in what concerns the combat of gender pay gap. In fact, gender pay gap is a reality in all Member States of the European Union, with a multiplicity of factors such as horizontal and vertical occupational gender segregation, unadjusted policies of on work-life balance for parents and carers, or gender-based salary discrimination (together with a lack of transparency in pay).

This article addresses the measures introduced by Law no. 60/2018, which establishes a set of obligations for employers, in order to ensure salary transparency and extends the powers of the Commission for Equality at Work and Employment, notably by granting it the power to issue a binding opinion on the existence of discriminatory gender pay gap, at the request of a worker (or of a worker's union representative) who considers himself/herself discriminated against.

#### KEY WORDS

Gender pay gap; Equal pay for equal work; Gender equality; Salary Transparency.

Fecha de recepción: 01-01-2019

Fecha de aceptación: 01-02-2019

### INTRODUÇÃO

No passado dia 21 de fevereiro de 2019, entrou 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 (doravante “Lei 60/2018”).

A lei em apreço consubstancia 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, altera a Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do

Trabalho (“CT”), e o 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”).

Assinale-se que este diploma surge num quadro de crescente consciencialização e mobilização da sociedade civil em torno das questões atinentes à igualdade de género, e vai ao encontro das linhas traçadas pelo legislador, nacional e comunitário, tendo em vista a promoção da igualdade entre mulheres e homens – em particular, para o que aqui nos importa, no mercado de trabalho e, neste âmbito, no que às discrepâncias salariais em função do

sexo diz respeito (devendo entender-se, como tal, a diferença salarial média entre homens e mulheres). Refira-se, a este propósito, no plano nacional, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio de 2018, que, entre outros, aprova as metas de ação global para o período 2018-2030, no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, bem como os respetivos Planos de Ação e, no plano comunitário, a Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico Social Europeu - Plano de Ação da UE para 2017-2019, de 20 de Novembro de 2017, tendo em vista colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres.

As discrepâncias salariais entre homens e mulheres são uma realidade em todos os Estados-Membros da União Europeia (v. os dados estatísticos disponibilizados pelo Eurostat sobre as discrepâncias salariais em função do sexo, que podem ser consultados online em [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:19320cc0-cde3-11e7-a5d5-01aa75ed71a1.0017.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:19320cc0-cde3-11e7-a5d5-01aa75ed71a1.0017.02/DOC_1&format=PDF)), estando na sua origem uma multiplicidade de fatores como a segregação profissional (vertical) e setorial em função do sexo, o desajustamento de políticas de conciliação entre a vida familiar e profissional, ou a discriminação salarial em função do sexo, a par da falta de transparência em matéria remuneratória (v. a já referenciada Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, p. 1 e 2.).

Em Portugal, as discrepâncias salariais entre mulheres e homens ascendem, em média, a 15,8%, no que respeita à remuneração mensal base, crescendo para 19,1% quando se têm em consideração outras prestações complementares à retribuição base (conforme as conclusões vertidas no Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional (2017) Note-se que as discrepâncias salariais tendem a aumentar junto dos quadros superiores das empresas (cf. pág. 35 do referido relatório) e, talvez por esse motivo, as diferenças salariais apontadas pelo relatório da CITE sejam inferiores às evidenciadas no barómetro do Eurostat, já que este último não tem em consideração as microempresas (i.e., empresas que empregam menos de 10 trabalhadores). Por outro lado, o relatório da CITE não tem em consideração os trabalhadores que laborem a tempo parcial, abrangidos pelo barómetro europeu.

As disparidades salariais tendem a ser tanto mais marcadas quanto mais elevado for o nível de qualificação profissional, atingindo, em média, 26,2% da

remuneração mensal base, ou 27,7% da remuneração globalmente considerada, no que concerne aos quadros superiores das empresas. Inversamente, as discrepâncias são tanto mais baixas quanto mais baixo for o nível de qualificação profissional e o nível de habilitação escolar (*Idem*, p. 35 e 36 da Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu).

Neste contexto, o diploma vem instituir um conjunto de obrigações para os empregadores, tendentes a assegurar a transparência remuneratória, e alarga as competências da CITE, passando esta entidade a emitir parecer vinculativo quanto à existência de diferenças salariais discriminatórias, a requerimento de trabalhador/a ou representante sindical de trabalhador/a que se considere discriminado/a.

## NOVIDADES LEGISLATIVAS

### *Promoção da Transparência Remuneratória*

#### — Adoção de Política Remuneratória Transparente

A Lei 60/2018 institui a obrigação de adoção, pela entidade empregadora, de 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, nos termos previstos no artigo 31.º, do CT (v.g., mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade). Neste particular, deve fazer-se notar que o conceito de *remuneração*, para efeitos do diploma, 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 CT (v.g., ajudas de custo, gratificações ou prestações extraordinárias, ou a participação nos lucros da empresa). Determina ainda a lei em apreço que, 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/a trabalhador/a que alega estar a ser discriminado/a face à retribuição do(s) trabalhador(es) em relação a quem se considere discriminado/a.

A este respeito, sublinhe-se que o legislador nada refere quanto ao modo pelo qual tal política remuneratória transparente deva concretizar-se, determinando apenas que incumbe à CITE emitir orientações que definam os termos gerais de avaliação das componentes das funções. De referir, ainda, que o legisla-

dor optou por não integrar a eventual violação desta obrigação no elenco das condutas abrangidas pelo regime sancionatório estatuído no diploma – é certo que sempre se poderia aventar que tal obrigação já se encontrava indiretamente acautelada pela proibição de discriminação em função do sexo, prevista no artigo 25.º do CT, caso em que se poderia concluir pela inutilidade desta nova previsão normativa.

Em todo o caso, o cumprimento desta obrigação será exigível a todas as entidades empregadoras, independentemente da sua dimensão, a partir de 21 de agosto de 2019.

— Alterações ao Relatório Único e Dever de Informação aos Trabalhadores

O Relatório Único, elaborado anualmente pelas empresas, terá agora que incluir informação nominativa, segregada por sexo, passando o empregador a estar obrigado a disponibilizar a informação ali constante aos trabalhadores.

— Barómetro Geral e Sectorial das diferenças remuneratórias

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) – informação que será também remetida à Autoridade para as Condições de Trabalho (“ACT”).

A informação estatística terá por base a informação constante do Relatório Único elaborado pelas empresas, ou noutras fontes legais e administrativas disponíveis.

O barómetro geral e sectorial deverá ser disponibilizado, pela primeira vez, ainda em 2019, ao passo que o balanço por empresa apenas será divulgado, pela primeira vez, em 2020.

#### *Planos de Avaliação*

As empresas que apresentem diferenças remuneratórias em função do sexo deverão apresentar um plano de avaliação relativo às mesmas, se e quando notificadas pela ACT.

Com efeito, aquela autoridade, no prazo de 60 dias a contar da receção do balanço estatístico, deverá notificar as entidades empregadoras em que sejam detetadas diferenças remuneratórias entre homens e mulheres para apresentar, no prazo de 120 dias, um plano de avaliação das respetivas diferenças remuneratórias.

De ressaltar que, nos primeiros dois anos de vigência da lei, tal regime apenas será aplicável às entidades que empreguem 250 ou mais trabalhadores. Não obstante, e como referido *supra*, o balanço estatístico apenas será disponibilizado pela primeira vez em 2020, pelo que entendemos que tal obrigação, na prática, só será exigível a partir do segundo ano de vigência da lei.

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 (recorde-se que, como referido *supra*, competirá à CITE emitir orientações quanto aos termos gerais da avaliação das componentes das funções comuns entre homens e mulheres).

Findo o período de implementação do plano, a entidade empregadora 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.

A partir do terceiro ano de vigência da lei, a obrigatoriedade de adoção de planos de avaliação de diferenças remuneratórias passará a ser aplicável a entidades que empreguem 50 ou mais trabalhadores.

Por conseguinte, as micro e pequenas empresas não estão obrigadas a apresentar planos de avaliação das diferenças remuneratórias, sem prejuízo de quanto se refere no ponto seguinte.

#### *Proteção de Trabalhador/a que se considere discriminado/a*

— Pedido de Parecer à CITE

O diploma vem estabelecer a possibilidade de qualquer trabalhador/a 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 atinente à política remuneratória e aos 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 sanção por prática de discriminação em razão do sexo, que constitui contraordenação muito grave, conforme previsto no artigo 25.º, n.º 8 do CT.

A falta de disponibilização de informação equivale à não justificação de diferenças remuneratórias, presumindo-se estas discriminatórias. Este procedimento aplica-se a qualquer entidade empregadora, independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço.

— Presunção de Despedimento Abusivo

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.

## APONTAMENTOS FINAIS

A promoção da igualdade entre homens e mulheres e, nessa esteira, o combate às desigualdades, em função do sexo, no mercado de trabalho, encontram-se inexoravelmente na agenda política das instituições europeias e nacionais.

Com efeito, o reconhecimento da existência de uma multiplicidade de fatores que, a final, se traduz numa limitação do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres e que contribui para a intensificação do risco de exposição à pobreza por parte das mulheres, tem justificado, no plano comunitário (v., a título de exemplo, a Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho) e nacional, a adoção de várias medidas que permitam colmatar tais disparidades.

Não obstante, o diploma *sub judice* limita-se a enquadrar a problemática das discrepâncias salariais sob um ponto de vista das diferenças salariais discriminatórias, i.e. aquelas que não são fundadas em critérios objetivos – o que, refira-se, pelo menos em teoria já se encontrava salvaguardado pela redação vigente do CT (cfr. artigo 31.º).

Ora, cumpre questionar se uma solução cirúrgica, porque unidimensional, como parece ser a adotada pelo legislador, logrará atingir algum efeito prático, se não estiverem antes criadas as condições para que se alterem as circunstâncias que alimentam o preenchimento dos critérios objetivos que fundamentam parte das discrepâncias salariais. Isto é, não ignorando a subsistência das discrepâncias salariais discriminatórias, que devem ser combatidas, cabe refletir se a tónica não deveria ser colocada primeiramente, ou simultaneamente, na promoção de medidas que permitam corrigir os desequilíbrios existentes em razão do sexo (v.g., em matéria de conciliação da vida familiar e profissional), que perpetuam a subsistência do preenchimento dos critérios objetivos (como a assiduidade ou a produtividade) que subjazem às diferenças salariais entre homens e mulheres.

Por outras palavras, muito embora reconheçamos méritos indiscutíveis a este diploma, receamos que a própria aplicação dos critérios objetivos comuns a ambos os sexos, sem mais, possa contribuir para a perpetuação das diferenças remuneratórias entre homens e mulheres, agora formal e legalmente justificadas com base, precisamente, nesses critérios.

ANDRÉ PESTANA NASCIMENTO Y LILIANA SILVEIRA DE FREITAS (\*)

(\*) Abogados del Área de Fiscal y Laboral de Uría Menéndez (Lisboa y Oporto)