

NOVAS MEDIDAS DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES E HOMENS POR TRABALHO IGUAL OU DE IGUAL VALOR

Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, veio criar um conjunto de novas medidas destinadas a promover uma maior igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

A presente lei entra em vigor a 21 de fevereiro de 2019, com exceção de determinadas regras específicas cuja produção de efeitos foi deferida para momento ulterior, conforme *infra* se explicará.

As medidas que serão implementadas passam essencialmente pela criação de novas obrigações de informação e publicidade e, bem assim, pela avaliação e correção de desigualdades ou discriminações salariais entre homens e mulheres, implicando a colaboração entre as empresas e diversas entidades públicas, nomeadamente a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e a Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

A. Divulgação de informação estatística

No primeiro semestre de cada ano civil, o serviço competente para proceder ao apuramento estatístico do Ministério do Trabalho passará a disponibilizar, no seu sítio na Internet, informação estatística sobre diferenças remuneratórias, sinalizando as discrepâncias detetadas:

- Em geral e por setor de atividade (barómetro); e
- Por empresa, profissão e níveis de qualificação (balanço).

Esta informação é depois remetida para a ACT, para que esta possa intervir junto das empresas nas quais se verifiquem diferenças remuneratórias em razão do sexo, tendo em vista eliminar as mesmas e apurar a responsabilidade contraordenacional da empresa.

O barómetro geral e setorial será disponibilizado, pela primeira vez, em 2019. Já o balanço por empresa apenas será disponibilizado a partir de 2020.

B. Adoção de Política Remuneratória transparente

As empresas passam a estar obrigadas a assegurar a existência de uma Política Remuneratória Transparente, aplicável aos seus trabalhadores, tendo em vista evitar novas formas de discriminação remuneratória entre homens e mulheres e/ou eliminar as discriminações existentes.

A Política Remuneratória deve ser construída com base na avaliação das componentes das funções desempenhadas pelos trabalhadores, com base em critérios objetivos, comuns a ambos os géneros (como a produtividade ou antiguidade).

Acresce que, em caso de alegação de discriminação remuneratória por parte de qualquer trabalhador, passa a ser ónus da empresa demonstrar que possui uma Política Remuneratória Transparente, nomeadamente no que respeita à retribuição de quem alega estar a ser discriminado face à retribuição do(s) trabalhador(es) em relação ao(s) qual(ais) se invoca a discriminação.

Esta obrigação só será exigível decorridos 6 meses de vigência da presente Lei, ou seja, após 21 de agosto de 2019.

C. Intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho

No prazo de 60 dias a contar da receção da informação estatística em que sejam detetadas diferenças remuneratórias entre homens e mulheres, a ACT notifica a empresa para apresentar um “plano de avaliação das diferenças remuneratórias detetadas”.

Este plano de avaliação das diferenças remuneratórias deve ser implementado no prazo de 120 dias¹, para vigorar por um período de 12 meses, tendo em vista permitir que a empresa proceda à avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, de forma a excluir qualquer possibilidade de discriminação fundada no género.

Findo aquele período de 12 meses, a empresa comunicará à ACT os resultados da avaliação, demonstrando as diferenças remuneratórias justificadas e a correção das diferenças remuneratórias não justificadas².

Caso persistam na empresa diferenças remuneratórias que a mesma não consiga justificar mediante o recurso ao referido plano de avaliação, as mesmas presumir-se-ão discriminatórias.

Durante os primeiros 2 anos, esta obrigação só se aplicará a empresas que tenham ao seu serviço mais de 250 trabalhadores. A partir do terceiro ano de vigência, a adoção de planos de avaliação de diferenças remuneratórias passa a ser obrigatória para todas as empresas com mais de 50 trabalhadores.

¹ Sob pena de consubstanciar a prática de uma contraordenação laboral grave, que pode ser acompanhada de sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até 2 anos.

² Sob pena de consubstanciar a prática de uma contraordenação laboral grave, que pode ser acompanhada de sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até 2 anos.

D. Intervenção da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Qualquer trabalhador ou representante sindical passará a poder requerer à CITE parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor.

O requerimento tem de ser apresentado por escrito e fundamentar a alegação de discriminação remuneratória, indicando o trabalhador ou trabalhadores do outro sexo em relação aos quais considera existir discriminação.

Recebido o requerimento, a CITE notifica a empresa para, no prazo de 30 dias, se pronunciar e disponibilizar informação sobre:

- A Política Remuneratória;
- Os critérios usados para o cálculo da remuneração (i) do trabalhador objeto do requerimento e (ii) dos trabalhadores do outro sexo em relação aos quais aquele se considera discriminado.

Se a empresa não disponibilizar esta informação no prazo de 30 dias, considera-se haver discriminação remuneratória.

Caso a proposta de parecer da CITE venha a considerar existir discriminação remuneratória, nos 180 dias seguintes à notificação a empresa terá de comunicar à mesma qual o conjunto de medidas adotadas para regularizar os casos de discriminação remuneratória detetados. Findos esses 180 dias, a CITE elabora o parecer final, vinculativo, o qual é comunicado ao requerente, à empresa e à ACT.

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

Esta pedido de parecer à CITE só pode ser requerido a partir de 21 de agosto de 2019.

E. Registo de Condenações

Os Tribunais do Trabalho passam a estar obrigados a comunicar imediatamente à CITE as sentenças condenatórias por discriminação remuneratória em razão do sexo, transitadas em julgado.

F. Relatório Único

O Relatório Único, elaborado anualmente pelas empresas, passará a conter informação nominativa, dividida pelos dois géneros.

Além disso, o empregador passa a estar obrigado a disponibilizar a informação constante do Relatório Único aos seus trabalhadores.

23 de agosto de 2018

TELLES DE ABREU E ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS, SP, RL