



Igualdade remuneratória entre homens e mulheres: novas regras a cumprir

A nova lei exige às empresas uma política remuneratória transparente, reforça o Papel da Autoridade para as Condições de Trabalho e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, que passa a poder emitir pareceres vinculativos sobre a existência de casos de discriminação remuneratória.

A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que produz efeitos a partir de 21 de fevereiro deste ano, define as novas medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor.

O regime comporta novos mecanismos a ter em conta pelas empresas e que efetivam o princípio da igualdade, em especial o princípio a trabalho igual, salário igual.

O Ministério do Trabalho Solidariedade e Segurança Social passa a disponibilizar anualmente, no seu sítio na Internet, um barómetro geral e setorial sobre as diferenças remuneratórias de género a nível setorial e por empresa, profissão e níveis de qualificação.

As empresas, independente da sua dimensão, passam a ter a obrigação de 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,

O novo diploma consagra uma presunção discriminatória nos casos em que o trabalhador alegue estar a ser discriminado e o empregador não apresente uma política remuneratória transparente, que permita demonstrar que as diferenças se baseiam em critérios objetivos.

Uma vez identificadas diferenças remuneratórias, as empresas devem apresentar à Autoridade para as Condições de Trabalho ("ACT") um plano de avaliação dessas diferenças, a implementar durante um ano.

Mantendo-se as diferenças identificadas, após esse prazo, a empresa passa a incorrer numa contraordenação grave, à qual pode mesmo acrescer uma sanção acessória de privação, por um período até dois anos, do direito de participar em arrematações ou concursos públicos.

Qualquer trabalhador ou representante sindical passa a poder requerer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego ("CITE") a emissão de parecer vinculativo sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo. O pedido de parecer à CITE só pode ser formulado decorridos seis meses de vigência do novo diploma.

Por outro lado, presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração laboral, quando tenha lugar até um ano após tal pedido de parecer, sendo inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou recusa de submissão a discriminação remuneratória.

Até 15 de abril, as empresas estarão obrigadas a incluir no seu Relatório Único informação sobre a sua atividade social, designadamente remunerações e tempo de trabalho, dividida por géneros.

© Macedo Vitorino & Associados

✉ Contactos

Guilherme Dray
gdray@macedovitorino.com

Joana Fuzeta da Ponte
jfuzetadaponte@macedovitorino.com

Esta informação é de carácter genérico, não devendo ser considerada como aconselhamento profissional.