

agosto de 2018

LABORAL

LEI N.º 60/2018, DE 21 DE AGOSTO – APROVA MEDIDAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES E HOMENS

Foi publicada no dia 21 de agosto de 2018 a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto (“Lei”), que aprova medidas de reforço da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, por trabalho igual ou de igual valor.

Destacam-se as seguintes medidas introduzidas pela nova Lei:

- Todas as empresas devem elaborar uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres
- A informação sobre diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, por empresa, profissão e níveis de qualificação é objeto de tratamento pelo serviço competente para proceder ao apuramento estatístico do ministério responsável pela área laboral, e partilhada com a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT);
- Sendo identificadas diferenças remuneratórias pela ACT, as empresas devem apresentar um Plano de Avaliação e implementá-lo no prazo de 12 meses, justificando ou corrigindo tais diferenças
- Qualquer trabalhador e/ou representante sindical pode requerer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) a emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo
- Presume -se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração laboral, quando tenha lugar até 1 ano após o pedido de parecer à CITE
- A informação do Relatório Único disponibilizada às estruturas representativas passará a incluir os dados referentes a género

A Lei entra em vigor em 21.02.2019.

Poderá consultar a Lei em: <https://dre.pt/application/conteudo/116130014>