

**Lei n.º 60/2018  
de 21 de agosto**

*Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, 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.*

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

**Artigo 1.º  
Objeto**

A presente lei aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, 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.

**Artigo 2.º  
Definições**

1 — Para efeitos da presente lei, entende-se por:

- a) — «Sexo», as características biológicas que distinguem a pessoa humana como mulher ou homem, usado como variável sociodemográfica;
- b) — «Remuneração», inclui a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas, feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como as prestações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 260.º do Código do Trabalho;
- c) — «Discriminação», qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em razão do sexo, que tenha por objetivo ou efeito a anulação ou restrição do reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de direitos, liberdades e garantias ou de direitos económicos sociais e culturais;
- d) — «Discriminação remuneratória em razão do sexo», a diferença, direta e indireta, em termos remuneratórios, em razão do sexo e não assente em critérios objetivos comuns a homens e mulheres;
- e) — «Proposta técnica de parecer sobre discriminação remuneratória», a conclusão da fase de instrução do procedimento de apreciação de requerimento apresentado à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, para emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor.

2 — A definição prevista na alínea c) do número anterior não prejudica os conceitos de discriminação direta e indireta previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho.

**Artigo 3.º  
Informação estatística**

1 — O serviço do ministério responsável pela área laboral competente para proceder ao apuramento estatístico desenvolve e disponibiliza, no primeiro semestre do ano civil, a seguinte informação estatística:

- a) — Barómetro geral e setorial das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens;
- b) — Balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa, profissão e níveis de qualificação.

2 — A informação estatística prevista no número anterior é desenvolvida com base em fontes legais e administrativas disponíveis, designadamente a informação sobre a atividade social da empresa prestada pela entidade empregadora, nos termos do artigo 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho.

3 — A informação recolhida e tratada nos termos dos números anteriores é enviada ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

4 — O serviço do ministério responsável pela área laboral competente para proceder ao apuramento estatístico mantém disponível e atualizada no respetivo sítio na Internet a informação prevista no n.º 1.

5 — O tratamento estatístico a que se refere o presente artigo deve assegurar a proteção de dados pessoais, nos termos da legislação aplicável.

**Artigo 4.º  
Transparência remuneratória**

1 — A entidade empregadora deve 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, nos termos do artigo 31.º do Código do Trabalho.

2 — Em caso de alegação de discriminação remuneratória nos termos do n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, cabe à entidade empregadora demonstrar que possui uma política remuneratória nos termos previstos no número anterior, nomeadamente no que respeita à retribuição de quem alega estar a ser discriminado face à retribuição do trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considere discriminado.

**Artigo 5.º  
Plano de avaliação**

1 — O serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, no prazo de 60 dias após a receção do balanço previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º, notifica a entidade empregadora para, no prazo de 120 dias, apresentar um plano de avaliação das diferenças remuneratórias.

2 — O plano referido no número anterior é implementado durante 12 meses e assenta na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, de forma a excluir qualquer possibilidade de discriminação em razão do sexo.

3 — Findo o período indicado no número anterior, a entidade empregadora comunica ao serviço referido no n.º 1 os resultados da implementação do plano, demonstrando as diferenças remuneratórias justificadas e a correção das diferenças remuneratórias não justificadas.

4 — Para efeitos do disposto no presente artigo, o serviço referido no n.º 1 pode, sempre que entenda necessário, articular a sua atuação com a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e solicitar informações às estruturas representativas dos trabalhadores e entidades empregadoras.

5 — Presumem-se discriminatórias as diferenças remuneratórias que a entidade empregadora não justifique nos termos do presente artigo.

#### **Artigo 6.º**

##### **Parecer da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres**

1 — A entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é competente para a emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do trabalhador ou de representante sindical.

2 — O requerimento previsto no número anterior, apresentado por escrito, deve fundamentar a alegação de discriminação remuneratória, indicando o trabalhador ou trabalhadores do outro sexo em relação a quem o requerente se considera discriminado.

3 — Recebido o requerimento, a entidade referida no n.º 1 dispõe de 10 dias para notificar a entidade empregadora para, no prazo de 30 dias, se pronunciar e disponibilizar a informação sobre a política remuneratória, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 4.º, e os critérios usados para o cálculo da remuneração do requerente e dos trabalhadores do outro sexo em relação a quem o requerente se considera discriminado.

4 — A não disponibilização da informação solicitada nos termos do número anterior equivale a não justificação das diferenças remuneratórias.

5 — Findo o prazo previsto no n.º 3, a entidade referida no n.º 1 dispõe de 60 dias para notificar a sua proposta técnica de parecer ao requerente, à entidade empregadora e ao representante sindical.

6 — Da proposta técnica de parecer que conclua pela existência de indícios de discriminação remuneratória, faz parte integrante a convocatória à entidade empregadora para proceder à justificação desses indícios ou apresentação de medidas de correção adotadas, no prazo de 180 dias.

7 — A entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres notifica o requerente, a entidade empregadora e o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral do seu parecer final, vinculativo, no prazo de 60 dias a contar da data do decurso dos prazos previstos nos n.os 5 ou 6, consoante tenha ou não sido disponibilizada a informação solicitada nos termos do n.º 3.

8 — Presumem-se discriminatórias as diferenças remuneratórias que a entidade empregadora não justifique nos termos do presente artigo.

#### **Artigo 7.º**

##### **Proteção do trabalhador**

1 — Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração laboral, quando tenha lugar até um ano após o pedido de parecer previsto no artigo anterior, aplicando-se o disposto nos n.os 3 a 7 do artigo 331.º do Código do Trabalho.

2 — É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou recusa de submissão a discriminação remuneratória, nos termos do artigo 25.º do Código do Trabalho.

#### **Artigo 8.º**

##### **Acompanhamento**

1 — A entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é responsável pelo acompanhamento da presente lei.

2 — A entidade referida no número anterior emite uma orientação definindo os termos gerais da avaliação das componentes das funções com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres.

#### **Artigo 9.º**

##### **Registo de condenações**

Os tribunais comunicam imediatamente à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres as sentenças condenatórias por discriminação remuneratória em razão do sexo transitadas em julgado.

#### **Artigo 10.º**

##### **Avaliação**

1 — A aplicação da presente lei é objeto de avaliação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, de quatro em quatro anos, devendo a primeira avaliação ocorrer dois anos após a respetiva entrada em vigor.

2 — Para efeitos da avaliação prevista no número anterior, são ouvidos os parceiros sociais.

#### **Artigo 11.º**

##### **Estudos**

Os estudos que venham a ser promovidos por organismos e serviços da Administração Pública relativos a remunerações devem ter em consideração a avaliação das componentes das funções com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres.

#### **Artigo 12.º**

##### **Regime sancionatório**

1 — A violação do disposto nos n.os 1, 2 e 3 do artigo 5.º da presente lei constitui contraordenação grave, sem prejuízo do disposto no n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

2 — À contraordenação prevista no número anterior pode ainda ser aplicada a sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos, nos termos do artigo 562.º do Código do Trabalho.

3 — O parecer vinculativo emitido nos termos do n.º 7 do artigo 6.º da presente lei é comunicado ao serviço inspetivo pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, para efeitos do disposto no n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

#### **Artigo 13.º**

##### **Regime contraordenacional**

São aplicáveis às contraordenações previstas na presente lei, o regime contraordenacional regulado no Código do Trabalho, o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual, e, subsidiariamente, o regime geral do ilícito de mera ordenação social, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua redação atual.

#### **Artigo 14.º**

##### **Alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio**

O artigo 1.º da Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que instituiu um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, passa a ter a seguinte redação:

##### **«Artigo 1.º**

[...]

1 — [...]

2 — [...]

- a) – [...]
  - b) – [...]
  - c) – [...]
  - d) – [...]
  - e) – Informação sobre a implementação da lei que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.
- 3 — [...]

#### **Artigo 15.º**

##### **Alteração à Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro**

O artigo 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamentava e altera o Código do Trabalho, passa a ter a seguinte redação:

#### **«Artigo 32.º**

[...]

- 1 — [...]
- 2 — [...]
- 3 — [...]
- 4 — [...]
- 5 — O empregador deve disponibilizar a informação aos trabalhadores da empresa e enviá-la, em prazo constante da portaria a que se refere o n.º 2, às seguintes entidades:
  - a) – [...]
  - b) – [...]
  - c) – [...]
- 6 — [...]
- 7 — [...]
- 8 — A informação prestada aos representantes dos empregadores ou dos trabalhadores, com exceção das remunerações em relação aos sindicatos e ao serviço competente para proceder ao apuramento estatístico, deve ser expurgada de elementos nominativos, excluindo o sexo.
- 9 — [...]
- 10 — [...]

#### **Artigo 16.º**

##### **Alteração ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março**

O artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, passa a ter a seguinte redação:

#### **«Artigo 3.º**

[...]

- [...]
- a) – [...]
  - b) – Emitir parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do trabalhador ou de representante sindical;
  - c) – [Anterior alínea b).]
  - d) – [Anterior alínea c).]
  - e) – [Anterior alínea d).]
  - f) – [Anterior alínea e).]

- g) – [Anterior alínea f).]
- h) – [Anterior alínea g).]
- i) – [Anterior alínea h).]
- j) – [Anterior alínea i).]
- l) – [Anterior alínea j).]
- m) – [Anterior alínea l).]
- n) – [Anterior alínea m).]
- o) – [Anterior alínea n).]
- p) – [Anterior alínea o).]
- q) – Desenvolver as demais ações decorrentes da lei que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.»

#### **Artigo 17.º**

##### **Fontes específicas**

A presente lei está sujeita ao disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, designadamente ao disposto na subsecção III, relativa à igualdade e não discriminação, da secção II do capítulo I, e ao disposto no capítulo III, relativo à retribuição e outras prestações patrimoniais, ambos do título II do livro I.

#### **Artigo 18.º**

##### **Disposições transitórias**

1 — O barómetro geral e setorial das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 3.º é disponibilizado, pela primeira vez, no ano civil de entrada em vigor da presente lei e o balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º é disponibilizado, pela primeira vez, no ano civil seguinte à entrada em vigor da presente lei.

2 — O cumprimento da obrigação imposta pelo n.º 1 do artigo 4.º é exigível decorridos seis meses da vigência da presente lei.

3 — Durante os dois primeiros anos de vigência da presente lei, o regime previsto no artigo 5.º é aplicável a entidades empregadoras que empreguem 250 ou mais trabalhadores, alargando-se a entidades empregadoras que empreguem 50 ou mais trabalhadores a partir do terceiro ano de vigência.

4 — O pedido de parecer à entidade competente pela área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, nos termos do disposto no artigo 6.º, só pode ser formulado decorridos seis meses de vigência da presente lei.

#### **Artigo 19.º**

##### **Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor seis meses após a sua publicação.

Aprovada em 18 de julho de 2018.  
O Presidente da Assembleia da República, *Eduardo Ferro Rodrigues*.  
Promulgada em 1 de agosto de 2018.  
Publique-se.  
O Presidente da República, **MARCELO REBELO DE SOUSA**.  
Referendada em 6 de agosto de 2018.  
O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.