



**Empresas passam a ter de assegurar salário igual  
para trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres**

Entra hoje em vigor a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que introduz medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor. A nova Lei resulta de uma proposta do Governo, trabalhada pelas áreas governativas da Cidadania e Igualdade e do Emprego, e visa promover um combate eficaz às desigualdades remuneratórias entre mulheres e homens.

Apesar de haver sinais promissores no que respeita às assimetrias salariais entre mulheres e homens, urge tomar medidas para passar da igualdade de direitos à igualdade de facto. É nesse sentido que surge a Lei n.º 60/2018, agora em vigor e que assenta em três grandes dimensões:

- ✓ Mais e melhor informação, quer para a opinião pública, quer para trabalhadores/as quer para as próprias empresas. O Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social passa a disponibilizar anualmente, e sem qualquer tipo de encargo para as empresas, informação estatística sobre as diferenças remuneratórias entre mulheres e homens a nível setorial (**barómetros setoriais das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens**) e por empresa (**balanços empresariais das diferenças remuneratórias**).
- ✓ Passa a ser exigido às empresas que **tenham uma política remuneratória transparente**, assente na avaliação das componentes das funções e com base em critérios objetivos. Quer isto dizer que as empresas passam a ter que demonstrar, seja junto de trabalhadores/as, Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e dos tribunais, que os salários que praticam são fixados de acordo com critérios objetivos, como sejam os que decorrem do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade, critérios que são, por definição, comuns a homens e mulheres. É também consagrada a presunção de discriminação remuneratória nos casos em que o/a trabalhador/a alegue estar a ser discriminado/a e a entidade empregadora não apresente uma política remuneratória transparente, que permita demonstrar que as diferenças alegadas se baseiam em critérios objetivos.
- ✓ **Reforço do papel da ACT e CITE.** A ACT passa a poder notificar as empresas, cujos balanços evidenciem diferenças remuneratórias, para apresentarem um plano de avaliação dessas diferenças salariais com base na avaliação das componentes dos



funções<sup>1</sup>. A CITE, que no exercício das suas atribuições já detém a competência genérica de emitir pareceres sobre as matérias da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, emite, a partir de agosto de 2019, pareceres vinculativos sobre a existência de casos de discriminação remuneratória, a pedido dos/as trabalhadores/as ou representantes sindicais.

Os dados mais recentes disponíveis<sup>[1]</sup> indicam que os salários médios das mulheres são inferiores em 14,9% aos dos homens, no correspondente a uma diferença de mais de 150€ mensais, mais de 2.100€ anuais. Isto significa que a disparidade salarial em Portugal corresponde a uma perda de 54 dias de trabalho remunerado para as mulheres.

Tomando em consideração o ganho médio mensal, que inclui prémios, subsídios e pagamento de trabalho suplementar, a disparidade salarial de género sobe para 18,3%, no equivalente a uma diferença de 225€/mês em desfavor das mulheres.

Acresce que a disparidade salarial tende a aumentar à medida que aumenta o nível de qualificação profissional, chegando aos 26,4% nos quadros superiores, numa diferença de mais de 670€ mensais.

Contudo, pese embora este cenário contraste com o princípio de “para trabalho igual, salário igual”, Portugal fez um percurso importante nos últimos anos do ponto de vista da redução das assimetrias salariais entre mulheres e homens. Com efeito, entre 2012 (18,5%) e 2017 (14,9%), esta disparidade teve uma diminuição de 3,6 p.p. no referente à remuneração média mensal base. Acresce que, em 2016 e em 2017, esta redução ficou a dever-se fundamentalmente à melhoria dos salários das mulheres, que tiveram um crescimento mais significativo do que os dos homens, conduzindo a uma redução de 1,8 p.p. em apenas dois anos, de 16,7% para 14,9%. Ao mesmo tempo, Portugal aproximou-se do padrão médio europeu, com o indicador europeu de disparidade salarial entre mulheres e homens a aproximar-se da média da União Europeia<sup>[2]</sup>.

Segundo a Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Rosa Monteiro, “*a lei da igualdade salarial vai mudar práticas organizacionais. Temos que atuar e as leis são importantes porque induzem esta mudança de práticas. Simultaneamente não podemos acreditar que a lei por si só vai resolver o problema. Há aqui um jogo*

<sup>1</sup> Sendo que, no momento em que a ACT notifica as empresas, não há ainda evidências de discriminação, mas de diferenças remuneratórias.

<sup>[1]</sup> Quadros de Pessoal (2017), GEP-MTSSS.

<sup>[2]</sup> De acordo com os dados divulgados pelo Eurostat (“*gender pay gap in unadjusted form*”), a disparidade salarial entre mulheres e homens em Portugal era de 16,3% em 2017, em linha com a média da União Europeia de 16,1%. O indicador do Eurostat considera apenas as empresas com 10 ou mais trabalhadores e tem como referência os ganhos horários brutos médios dos trabalhadores.



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

XXI GOVERNO CONSTITUCIONAL

NOTA À COMUNICAÇÃO SOCIAL  
21 de fevereiro

*dinâmico entre mudanças de infraestrutura e de superestrutura que são fundamentais”.*

*“É no cruzamento destas três dimensões - melhor informação e mais transparência, reforço dos instrumentos de avaliação de eventuais diferenças remuneratórias praticadas pelas empresas e correção daquelas que não assentem em critérios objetivos e como tal sejam discriminatórias - que assenta o combate às desigualdades remuneratórias”, explica o Secretário de Estado do Emprego, Miguel Cabrita.*

*“Esta lei não pretende onerar as empresas, não pretende impor exigências legais adicionais nem cria mais encargos burocráticos ou administrativos, mas tão só garantir que a igualdade entre homens e mulheres se torna mais efetiva nos casos em que porventura ainda não o seja”, diz Miguel Cabrita, acrescentando que “existe desde logo uma dimensão pedagógica, na medida em que induz as empresas a refletir sobre as suas práticas salariais, possibilitando uma análise interna sobre eventuais diferenças remuneratórias que não sejam justificáveis a partir de critérios objetivos”.*

Lisboa, 21 de fevereiro de 2019

**Para mais informações:**

Assessoria de Imprensa

[catarina.duarte@mtsss.gov.pt](mailto:catarina.duarte@mtsss.gov.pt)

[jorge.campos@mtsss.gov.pt](mailto:jorge.campos@mtsss.gov.pt)

[ana.laura@mtsss.gov.pt](mailto:ana.laura@mtsss.gov.pt)