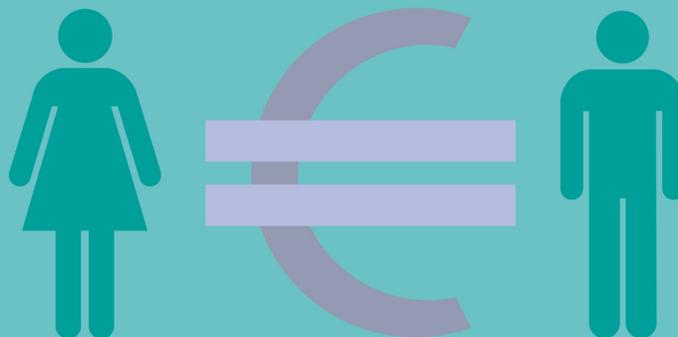


2 ANOS

Lei de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor

Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto



O que trouxe de novo

→ Melhor Informação Estatística

Em 2018, o salário base das mulheres:

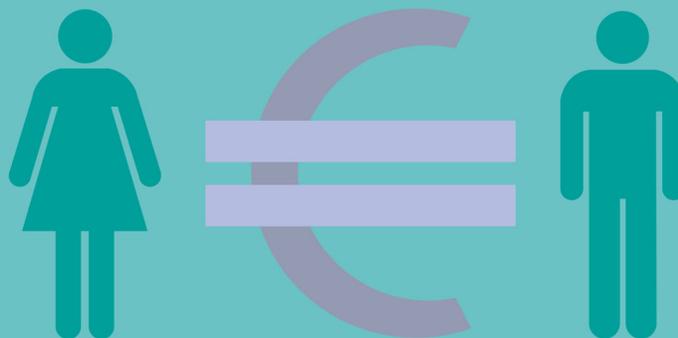
- Em média, é **148,9€ inferior** ao dos homens.
- Nos quadros superiores, é **617,2€ inferior** ao dos homens.
- Entre as pessoas com o ensino superior, é **494,6€ inferior** ao dos homens.
- Entre as pessoas com 20 anos ou mais de antiguidade na empresa, é **296€ inferior** ao dos homens.

Fonte: Barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens | 2ª Edição | GEP - MTSSS

2 ANOS

Lei de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor

Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto



O que trouxe de novo

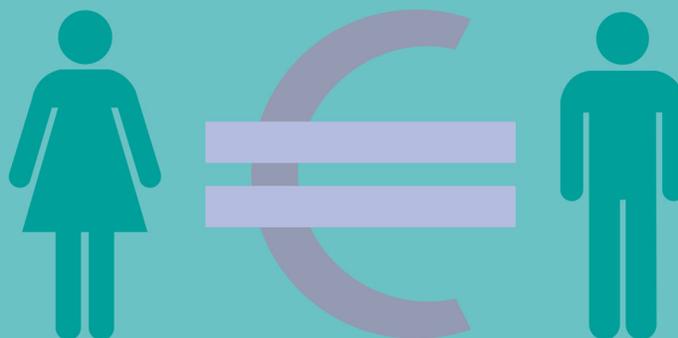
→ Políticas Salariais Mais Transparentes

As empresas devem definir os salários com base numa avaliação objetiva das componentes das funções desempenhadas pelos/as trabalhadores/as, tendo em conta fatores como **competências, esforços, condições de trabalho e responsabilidades**, e **sem qualquer discriminação em razão do sexo**. A partir de 2022 alarga-se a empresas com 50 ou mais trabalhadores/as.

2 ANOS

Lei de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor

Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto



O que trouxe de novo

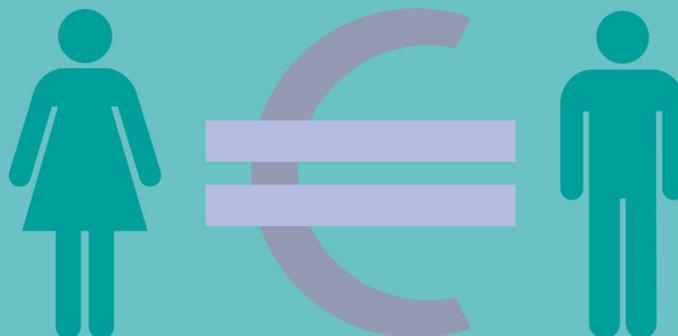
- **Trabalhadores/as podem pedir um parecer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)**

Qualquer trabalhador/a ou seu representante sindical pode requerer à CITE que emita um parecer vinculativo sobre a existência de uma situação de discriminação remuneratória em razão do sexo, por trabalho igual ou de igual valor.

2 ANOS

Lei de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor

Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto



O que trouxe de novo

→ **Empresas devem avaliar e corrigir diferenças salariais**

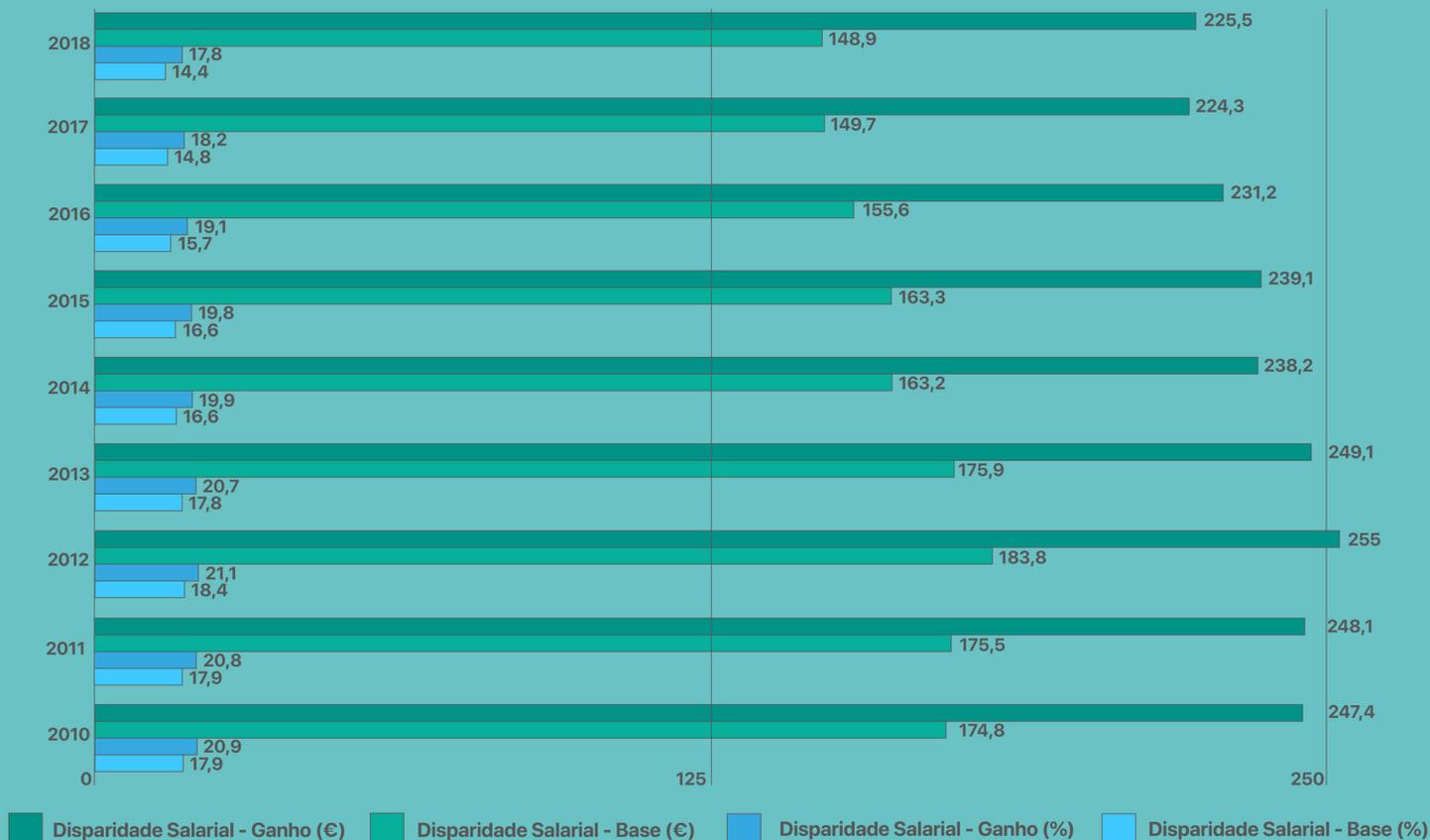
Uma vez notificadas das diferenças sinalizadas estatisticamente, as empresas devem apresentar à **Autoridade para as Condições do Trabalho um plano de avaliação dessas diferenças**, a implementar durante um ano, devendo corrigir as diferenças não justificadas.

2 ANOS

Lei de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor

Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

Disparidade salarial entre mulheres e homens 2010-2018



Ganho - contém componentes como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário.

Fonte: GEP - MTSSS