
PROJETO DE PROPOSTA DE LEI QUE TRANSPÕE
PARCIALMENTE PARA A ORDEM JURÍDICA INTERNA
A DIRETIVA (UE) 2023/970, DO PARLAMENTO
EUROPEU E DO CONSELHO, DE 10 DE MAIO DE 2023,
PARA REFORÇAR A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA
IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO POR TRABALHO IGUAL
OU DE VALOR IGUAL ENTRE HOMENS E MULHERES
ATRAVÉS DA TRANSPARÊNCIA REMUNERATÓRIA E
MECANISMOS QUE GARANTAM A SUA APLICAÇÃO

(Projeto de diploma para apreciação pública)

ÍNDICE:

– Despacho	2
– Projeto de proposta de lei que transpõe parcialmente para a ordem jurídica interna a Diretiva (UE) 2023/970, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através da transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação	3

Despacho

Sumário: Projeto de proposta de lei que transpõe parcialmente para a ordem jurídica interna a Diretiva (UE) 2023/970, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através da transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação.

Nos termos para os efeitos da alínea *b*) do número 1 do artigo 472.º e do número 2 do artigo 473.º do Código do Trabalho, determino o seguinte:

1- A publicação em Separata do *Boletim do Trabalho e Emprego* do projeto de proposta de lei que transpõe parcialmente para a ordem jurídica interna a Diretiva (UE) 2023/970, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através da transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação.

2- O prazo de apreciação pública do projeto é de 20 dias, a contar da data da sua publicação, considerando a necessidade urgente de se proceder à publicação do diploma.

3- Os pareceres devem ser enviados diretamente a Direção-Geral de do Emprego e das Relações de Trabalho para o endereço «Praça de Londres, 2 - 9.º, 1049-056 Lisboa» ou por correio eletrónico para «dgert@dgert.mtsss.pt».

3 de agosto de 2026 - A Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *Rosário Palma Ramalho*.

Projeto de proposta de lei que transpõe parcialmente para a ordem jurídica interna a Diretiva (UE) 2023/970, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através da transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação

Exposição de motivos

A promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, designadamente no que respeita à garantia de igualdade remuneratória por trabalho igual ou de igual valor, constitui um imperativo de justiça social.

Este desígnio encontra-se expressamente consagrado como prioridade no Programa do XXV Governo Constitucional, no qual se reafirma o compromisso com a redução das disparidades remuneratórias entre mulheres e homens, bem como com a implementação de políticas públicas que favoreçam a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

Em consonância, as Grandes Opções para 2025-2029, aprovadas pela Lei n.º 73-B/2025, de 31 de dezembro, identificam a promoção da igualdade no trabalho e no emprego como um objetivo estratégico, reconhecendo-o como pilar essencial da competitividade, inovação e coesão social, indispensável à valorização do capital humano e ao progresso da economia nacional.

O ordenamento jurídico português tem vindo, desde há várias décadas, a afirmar este princípio, destacando-se, a este respeito, o Decreto-Lei n.º 392/1979, de 20 de setembro, que instituiu a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, atualmente prevista no Decreto-Lei n.º 78/2026, de 16 de março.

Não obstante a robustez do quadro jurídico nacional, subsistem desigualdades significativas no mercado de trabalho, em desfavor das mulheres. Com efeito, dados recentes evidenciam a persistência de disparidades remuneratórias. Em Portugal, a diferença remuneratória entre mulheres e homens atingiu, em 2023, 15,4 %, sendo de 12,5 % quando considerada apenas a remuneração base. Nos quadros superiores, o diferencial de remuneração ascende a 26,5 %, em prejuízo da mulher trabalhadora.

No contexto da União Europeia, embora se registre uma tendência de redução do diferencial remuneratório entre homens e mulheres, esta evolução tem sido lenta e desigual entre os Estados-Membros. Em 2024, os ganhos médios por hora das mulheres na União Europeia foram, em média, 11,1 % inferiores aos dos homens, situando-se Portugal com uma diferença de 7 %.

Neste quadro, e apesar dos mecanismos de promoção da igualdade remuneratória vigentes, com previsão no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e na Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, revela-se necessário reforçar estes mecanismos, através da adoção de medidas complementares que assegurem uma maior transparência salarial, previnam discriminações e incentivem práticas organizacionais mais justas e inclusivas.

Neste sentido, a Diretiva (UE) 2023/970, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, estabelece um novo quadro normativo destinado a reforçar a aplicação efetiva do princípio da igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho igual ou de valor igual, através da introdução de instrumentos de transparência remuneratória e de mecanismos de fiscalização e execução mais eficazes.

Importa, assim, proceder à transposição parcial da referida diretiva para o ordenamento jurídico nacional, promovendo a adoção de medidas adicionais à Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, dando resposta aos desafios ainda existentes.

[Foram ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas e a Comissão Nacional de Proteção de Dados, bem como os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, garantindo-se, desta forma, a participação das entidades relevantes no processo legislativo].

A presente lei foi publicada na Separata do _____, n.º __, de ____ de _____ de 2026.

Assim:

Nos termos da alínea d) do número 1 do artigo 197.º da Constituição, o Governo apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei, com pedido de prioridade e urgência:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei transpõe parcialmente para a ordem jurídica interna a Diretiva (UE) 2023/970, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através da transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação.

neração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através da transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação, procedendo, para o efeito:

a) À primeira alteração à Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor e ao Decreto-Lei n.º 78/2026, de 16 de março, que reestrutura e aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;

b) À décima alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/1999, de 9 de novembro.

Artigo 2.º

Alteração à Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

Os artigos 2.º, 3.º, 4.º, 6.º, 7.º, 8.º, 10.º, 11.º, 12.º e 18.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 2.º

[...]

1- [...]

a) [...];

b) «Remuneração», inclui a remuneração base e quaisquer outras prestações, certas ou variáveis, em dinheiro ou em espécie que, nos termos do contrato de trabalho, são devidas pelo empregador ao trabalhador como contrapartida do seu trabalho;

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) «Nível de remuneração», a remuneração anual bruta e a correspondente remuneração horária bruta;

g) «Diferença remuneratória entre homens e mulheres», a diferença percentual entre os níveis médios de remuneração de mulheres e homens, calculada por referência ao nível médio de remuneração dos trabalhadores do outro sexo;

h) «Nível de remuneração mediano», o nível de remuneração em relação ao qual metade dos trabalhadores de um empregador ganha mais e metade ganha menos;

i) «Diferença remuneratória mediana entre homens e mulheres», a diferença entre o nível de remuneração mediano dos trabalhadores femininos e masculinos, do mesmo empregador, expressa em percentagem do nível de remuneração mediano dos trabalhadores do outro sexo;

j) «Quartil do intervalo da remuneração», cada um de quatro grupos iguais de trabalhadores divididos segundo os níveis de remuneração, do nível mais baixo para o nível mais elevado;

k) «Trabalho igual», aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;

l) «Trabalho de valor igual», aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado;

m) «Grupo de trabalhadores», os trabalhadores que executam um trabalho igual ou de valor igual, agrupados de forma não arbitrária com base em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, não discriminatórios em razão do sexo, pelo respetivo empregador, em cooperação, quando aplicável, com os representantes dos trabalhadores.

2- [...]

Artigo 4.º

[...]

1- O empregador deve assegurar a existência de uma política remuneratória transparente acordada com os representantes dos trabalhadores, quando existam.

2- A política remuneratória deve assentar na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, e excluindo qualquer discriminação direta ou indireta em razão do sexo, devendo ponderar as competências, a responsabilidade e as condições de trabalho e, se adequado, quaisquer outros fatores pertinentes para a função ou posto de trabalho, de modo a assegurar remuneração igual por trabalho igual ou de valor igual.

3- Em caso de alegação de discriminação remuneratória nos termos do número 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, cabe ao empregador demonstrar que possui uma política remuneratória nos termos previstos no número anterior, nomeadamente no que respeita à remuneração de quem alega estar a ser discriminado, por referência aos trabalhadores em relação aos quais se considere discriminado.

4- São nulas as cláusulas contratuais ou disposições de instrumentos de regulamentação coletiva que visem impedir o trabalhador de divulgar informações relativas à sua remuneração.

Artigo 6.º

Parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

1- A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é competente para a emissão de parecer sobre alegações de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do trabalhador ou de representante sindical.

2- [...]

3- A entidade referida no número 1 dispõe de 10 dias, a contar do dia da receção do requerimento referido no número 1, para notificar o empregador para, no prazo de 30 dias, se pronunciar e disponibilizar a informação sobre a política remuneratória considerada para o cálculo da remuneração do requerente e dos trabalhadores do outro sexo em relação ao qual o requerente se considera discriminado.

4- [...]

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

6- A proposta técnica de parecer que conclua pela existência de indícios de discriminação remuneratória é notificada ao empregador para, no prazo de 30 dias, proceder à justificação da diferença remuneratória ou apresentar medidas de correção a adotar no prazo de 180 dias.

7- Até 60 dias após o decurso do prazo para a justificação da diferença remuneratória ou de apresentação de medidas de correção, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego notifica o requerente e o empregador do seu parecer.

8- Presumem-se discriminatórias as diferenças remuneratórias que o empregador não justifique nos termos do presente artigo.

9- O parecer emitido nos termos do número 7 é comunicado à entidade com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, para efeitos do disposto no número 9 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

Artigo 7.º

[...]

1- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção disciplinar aplicada, alegadamente, para punir uma infração laboral, quando tenha lugar até três anos após a apresentação de queixa por incumprimento de direitos relacionados com o princípio da igualdade de remuneração, aplicando-se o disposto nos números 3 a 7 do artigo 331.º do Código do Trabalho.

2- [Revogado.]

3- O exercício dos direitos referidos no presente artigo prescreve decorrido o prazo de um ano contado a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

Artigo 8.º

[...]

1- No âmbito do acompanhamento da aplicação da presente lei, compete:

a) À Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego:

i) Assegurar a disponibilização e acessibilidade de ferramentas digitais e metodologias de avaliação e comparação do valor do trabalho, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, em articulação com o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral;

ii) Sensibilizar empregadores públicos e privados, parceiros sociais e o público em geral para a promoção do princípio da igualdade de remuneração e do direito à transparência remuneratória;

iii) Proporcionar formação a empregadores e representantes dos trabalhadores sobre a matéria de igualdade e transparência remuneratória entre homens e mulheres;

iv) Promover iniciativas e estudos para análise das causas da disparidade remuneratória entre homens e mulheres e contribuir para a avaliação e eliminação das discriminações remuneratórias.

- b) À entidade com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral:
- i) Recolher e analisar os relatórios de avaliação conjunta da remuneração;
 - ii) Recolher as informações sobre as remunerações desagregadas por sexo, idade, tempo de trabalho, setor económico, dimensão da empresa e disparidades remuneratórias;
 - iii) Promover, controlar e fiscalizar a aplicação da presente lei;
 - iv) Remeter as informações previstas nas sublinéas i) e ii) à entidade responsável pelo tratamento de dados.
- c) À entidade responsável pelo tratamento de dados no âmbito da presente lei:
- i) Tratar as informações sobre as remunerações desagregadas por sexo, idade, tempo de trabalho, setor económico, dimensão da empresa e disparidades remuneratórias e assegurar que as informações disponíveis relativas aos quatro anos anteriores sejam acessíveis;
 - ii) Publicar e atualizar, no respetivo sítio da internet, as informações sobre disparidades remuneratórias e a proporção de trabalhadores, com exceção da referente a grupos de trabalhadores;
 - iii) Garantir que as informações a que se refere subalínea i) são comunicadas, anualmente, às autoridades estatísticas competentes.
- 2- [Revogado.]

Artigo 10.º

[...]

1- A aplicação da presente lei é objeto de avaliação pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, de quatro em quatro anos, devendo a primeira avaliação ocorrer dois anos após a respetiva entrada em vigor.

2- [...]

Artigo 11.º

[...]

Os estudos 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 não discriminatórios, objetivos e comuns a homens e mulheres.

Artigo 12.º

[...]

1- A violação do disposto nos números 1 e 2 do artigo 4.º do artigo 4.º-A, nos números 1, 2, 5 e 6 do artigo 4.º-C, no número 1 do artigo 4.º-E e nos números 1 a 4 do artigo 5.º-A, constituem contraordenação muito grave.

2- A violação do disposto nos números 1 e 2 do artigo 3.º-A e no número 4 do artigo 4.º-C, constituem contraordenação grave.

3- A violação do disposto no número 1 do artigo 4.º-B, constitui contraordenação leve.

4- Em caso de reincidência ou violação reiterada dos direitos e obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração podem ser aplicadas ao empregador as seguintes sanções acessórias:

- a) A revogação de todos os incentivos fiscais e financeiros;
- b) A revogação de benefícios públicos;
- c) A privação da concessão de incentivos financeiros;
- d) A privação do direito de participação em arrematações, concessões ou concursos públicos, por um período até dois anos, nos termos do artigo 562.º do Código do Trabalho;
- e) A obrigação de frequência de ação de formação sobre transparência remuneratória.

Artigo 18.º

[...]

1- [Revogado.]

2- [Revogado.]

3- [Revogado.]

4- [Revogado.]

5- As empresas com 250 trabalhadores ou mais devem cumprir a obrigação prevista na alínea *a*) do número 2 do artigo 4.º-C até 7 de junho de 2027 e, posteriormente, em cada ano civil, com reporte ao ano civil anterior.

6- As empresas com 150 a 249 trabalhadores devem cumprir a obrigação prevista na alínea *b*) do número 2 do artigo 4.º-C até 7 de junho de 2027 e, posteriormente, de três em três anos, com reporte ao ano civil anterior.

7- As empresas com 50 a 149 trabalhadores devem cumprir a obrigação prevista na alínea *b*) do número 2 do artigo 4.º-C até 7 de junho de 2031 e, posteriormente, de três em três anos, com reporte ao ano civil anterior.

8- Os dados a que se refere a alínea *c*) do número 1 do artigo 8.º devem ser transmitidos à Comissão Europeia, pela entidade competente, a partir de 31 de janeiro de 2028, para o ano de referência de 2026.

9- Até 7 de junho de 2028 e, posteriormente, de dois em dois anos, a entidade competente deve comunicar à comissão o relatório sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, previsto na Lei n.º 10/2001, de 21 de maio.

Artigo 3.º

Aditamento à Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

São aditados à Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, os artigos 3.º-A, 4.º-A, 4.º-B, 4.º-C, 4.º-D, 4.º-E, 5.º-A e 5.º-B, com a seguinte redação:

«Artigo 3.º-A

Acesso à informação

1- Anualmente, o empregador deve informar os seus trabalhadores, incluindo trabalhadores temporários que tenha ao seu serviço:

a) De que são titulares do direito de solicitar informações sobre o respetivo nível de remuneração individual e sobre os níveis de remuneração médios, desagregados por sexo, para os grupos de trabalhadores que executem trabalho igual ou trabalho de valor igual ao seu;

b) Sobre o procedimento para exercer o direito a que se refere a alínea anterior.

2- O empregador deve prestar as informações referidas na alínea *a*) do número anterior, no prazo de dois meses a contar da apresentação de requerimento escrito do trabalhador.

3- As informações referidas no número anterior podem ser solicitadas por intermédio dos representantes dos trabalhadores ou através da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

4- O empregador pode exigir ao trabalhador que as informações fornecidas apenas possam ser utilizadas no âmbito do exercício do seu direito à igualdade remuneratória.

Artigo 4.º-A

Transparência remuneratória no acesso ao emprego

1- Os candidatos a emprego têm direito a receber, em momento anterior à data da celebração do contrato de trabalho, informações sobre:

a) A remuneração inicial ou o seu intervalo, com base em critérios objetivos e comuns a homens e mulheres, para a função a que se candidata; e

b) Quando aplicável, as disposições pertinentes do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicado pelo empregador em relação ao posto de trabalho em questão.

2- O empregador não pode inquirir os candidatos a emprego sobre o historial das remunerações auferidas nas suas relações laborais atuais ou anteriores.

Artigo 4.º-B

Transparência da política de fixação da remuneração e de progressão da remuneração

1- O empregador deve afixar em locais de estilo ou divulgar na intranet os critérios utilizados para determinar a remuneração, os níveis de remuneração e de progressão remuneratória dos trabalhadores, que devem ser objetivos, comuns a homens e mulheres e não discriminatórios em razão do sexo.

2- As empresas com menos de 50 trabalhadores ficam dispensadas da obrigação de afixação ou disponibilização na intranet de informação relativa à progressão remuneratória prevista no número anterior.

Artigo 4.º-C

Comunicação de informações sobre as disparidades remuneratórias existentes entre os trabalhadores femininos e masculinos

1- As empresas com 50 trabalhadores ou mais são obrigadas a facultar à entidade responsável pelo tratamento de dados as informações necessárias, desagregadas por sexo, que permitam apurar os seguintes valores:

- a) Diferença remuneratória;
- b) Diferença remuneratória nas componentes complementares ou variáveis;
- c) Diferença remuneratória mediana;
- d) Diferença remuneratória mediana nas componentes complementares ou variáveis;
- e) Proporção de trabalhadores femininos e masculinos que beneficiam de componentes complementares ou variáveis;
- f) Proporção de trabalhadores femininos e masculinos em cada quartil do intervalo da remuneração;
- g) Diferença remuneratória entre trabalhadores por grupo de trabalhadores, desagregada por remuneração ou vencimento de base e por componentes complementares ou variáveis.

2- As informações previstas no número 1, relativas ao ano civil anterior, devem ser prestadas, anualmente, pelas empresas com 250 trabalhadores ou mais e, de três em três anos, pelas que tenham 50 a 249 trabalhadores.

3- As informações referidas no número 1 podem ser corrigidas pelo empregador até 15 dias após a sua disponibilização à entidade responsável pelo tratamento de dados.

4- O empregador deve facultar o acesso às informações referidas na alínea g) do número 1 aos trabalhadores e aos seus representantes.

5- Os trabalhadores e seus representantes podem solicitar ao empregador esclarecimentos adicionais e detalhados sobre os dados facultados quanto às eventuais diferenças de remuneração entre homens e mulheres, devendo o empregador responder a esses pedidos, no prazo de 30 dias.

6- Para efeitos do disposto no número 1, devem ser considerados no cômputo dos trabalhadores do empregador os trabalhadores temporários ao seu serviço.

Artigo 4.º-D

Prova de trabalho igual ou de valor igual

Na impossibilidade de estabelecer um termo de comparação entre trabalhadores masculinos e femininos do mesmo empregador, para aferir se realizam trabalho igual ou de valor igual, pode recorrer-se a outros elementos de prova que estabeleçam as condições de remuneração, designadamente, competências, esforço, responsabilidade e condições de trabalho.

Artigo 4.º-E

Diferenças de remuneração não justificadas com base em critérios objetivos e comuns a homens e mulheres

1- Para efeitos do disposto no artigo 4.º-C, a entidade com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral notifica o empregador para, no prazo de 90 dias, justificar ou apresentar medidas de correção das diferenças dos níveis de remuneração médios em razão do sexo detetadas.

2- A entidade com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral analisa a justificação ou as medidas de correção apresentadas pelo empregador, no prazo de 45 dias.

3- Presumem-se discriminatórias as diferenças remuneratórias que o empregador não justifique nos termos do presente artigo.

Artigo 5.º-A

Avaliação conjunta das remunerações

1- Na ausência de justificação ou de apresentação de medidas nos termos do número 1 do artigo 4.º-E, e mantendo-se uma diferença injustificada de, pelo menos, 5/prct., o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral notifica o empregador para que, no prazo de 45 dias, apresente uma avaliação conjunta das remunerações, com a participação dos representantes dos trabalhadores, quando existam.

2- A avaliação conjunta das remunerações deve incluir os seguintes elementos:

- a) A análise da proporção de homens e mulheres em cada grupo de trabalhadores;
- b) Informações sobre os níveis de remuneração médios de homens e mulheres e respetivas componentes complementares ou variáveis para cada grupo de trabalhadores;

c) As eventuais diferenças nos níveis de remuneração médios entre homens e mulheres em cada grupo de trabalhadores;

d) Os motivos dessas diferenças nos níveis de remuneração médios, com base em critérios objetivos e comuns a homens e mulheres, se os houver, estabelecidos pelo empregador ou, quando existam, em conjunto com os representantes dos trabalhadores;

e) A percentagem de trabalhadores dos dois sexos que beneficiaram de um aumento da sua remuneração após o regresso de qualquer uma das licenças de parentalidade ou de assistência à família previstas no Código do Trabalho ou na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, se esse aumento tiver ocorrido no grupo de trabalhadores relevante durante o período de gozo da licença;

f) As medidas a adotar para corrigir as diferenças de remuneração, quando as mesmas não sejam justificadas com base em critérios objetivos e comuns a homens e mulheres;

g) Uma avaliação da eficácia das medidas constantes de anteriores avaliações conjuntas das remunerações, se aplicável.

3- A avaliação conjunta deve ser comunicada aos trabalhadores e seus representantes, no prazo previsto no número 1.

4- O empregador deve, no prazo de 90 dias, implementar as medidas estabelecidas na avaliação conjunta das remunerações e apresentar ao serviço inspetivo referido no número 1 um relatório que inclua informação sobre a execução das medidas adotadas e análise dos sistemas de avaliação e classificação profissional.

Artigo 5.º-B

Tratamento da informação

1- A entidade do ministério responsável pela área laboral competente para proceder ao tratamento de dados disponibiliza, no respetivo sítio na Internet, até ao final do primeiro semestre de cada ano civil, a informação relativa às diferenças remuneratórias entre homens e mulheres, a nível nacional, regional, setorial e por empregador, relativas ao ano anterior.

2- A entidade referida no número anterior disponibiliza ainda a cada empregador a informação relativa ao seu empregador em matéria de diferenças remuneratórias entre trabalhadores do seu empregador, por grupo de trabalhadores, em razão do sexo, desagregadas por remuneração base e componentes complementares ou variáveis.

3- A informação prevista nos números anteriores é desenvolvida com base nas comunicações efetuadas pelo empregador e nos dados constantes em fontes legais e administrativas disponíveis.

4- O tratamento da informação a que se refere o presente artigo deve assegurar a proteção de dados pessoais, nos termos da legislação aplicável.»

Artigo 4.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 480/1999, de 9 de novembro

O artigo 186.º-G do Decreto-Lei n.º 480/1999, de 9 de novembro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 186.º-G

Remissão

1- [...]

2- [...]

3- O juiz pode condenar o réu na reparação integral dos danos patrimoniais e não patrimoniais, e correspondentes juros de mora, resultantes da violação de um direito ou obrigação conexos ao princípio da igualdade de remuneração, ainda que não tendo sido deduzido pedido específico.

4- Ainda que o demandado seja absolvido, o juiz pode dispensar o demandante vencido do pagamento das custas judiciais atendendo a critérios de equidade.»

Artigo 5.º

Norma revogatória

São revogados os artigos 3.º e 5.º, o número 2 do artigo 7.º, o número 2 do artigo 8.º e os números 1 a 4 do artigo 18.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

Artigo 6.º

Republicação

É republicada, em anexo à presente lei, da qual faz parte integrante, a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, com a redação introduzida pela presente lei.

Artigo 7.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.

ANEXO

(A que se refere o artigo 6.º)

Republicação da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

Informações:

Direção-Geral de Coordenação e Planeamento (DGCP): Praça de Londres, n.º 2, 5.º 1049-056 Lisboa

Telefone 21 115 50 00

Internet: <https://bte.dgcp.mtsss.gov.pt/>

Execução gráfica: Direção-Geral de Coordenação e Planeamento (DGCP)

Depósito legal n.º 25 515/89