

**CÓDIGO DE BOA
CONDUTA PARA
A PREVENÇÃO E
COMBATE AO
ASSÉDIO NO
TRABALHO**



**GEOÁREA –
Consultores de
Geotecnia e
Ambiente Lda**

Índice

1. Enquadramento	3
2. Definições e clarificação de conceitos	3
2.1 Assédio Sexual	3
2.2 Assédio Moral.....	4
3. Objeto e âmbito	5
4. Compromisso	6
5. Princípios de política	6
6. Papéis e responsabilidades	7
7. Comunicações e Denúncias	9
8. Procedimentos internos a aplicar	9
9. Proteção da confidencialidade	10
10. Referências	10

Anexos:

Anexo I - Registo de Formação/Divulgação

Anexo II - Formulário de Denúncia

Anexo III – Lei n.º 60/2018, que aprova as medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens

Anexo IV - Informação relativa aos direitos da parentalidade

1. Enquadramento

O assédio sexual e o assédio moral no local de trabalho, enquanto formas de atentar contra a dignidade das pessoas, não podem ser desvinculados de formas mais genéricas de desigualdade de acesso a recursos, poderes e prestígio. Por um lado, o mundo do trabalho não está imune a uma ordem de género e uma ideologia de género que reproduz desigualdades entre homens e mulheres.

A vulnerabilidade às desigualdades de género é um fator fundamental para a promoção das situações de assédio, porque permitem a desvalorização simbólica e objetiva do lugar ocupado pelas mulheres. Por outro, a natureza hierárquica da organização do mundo do trabalho potencia situações de assédio moral e sexual, na medida em que determina acessos desiguais a recursos, poderes, autoridade e prestígio (Torres et al, 2016). Tendo em consideração os mais recentes dados sobre assédio sexual e moral no trabalho em Portugal (Torres et al, 2016), podemos dizer que estes fenómenos fazem do local de trabalho um palco de reprodução de crenças e de práticas de desigualdade de género marcadamente penalizadoras das mulheres.

De forma concreta, em Portugal, o assédio moral e sexual no local de trabalho é mais frequentemente da autoria de homens e afeta mais frequentemente mulheres.

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção e combate a práticas de assédio no trabalho nos setores público e privado, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, obrigando o empregador a adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instaurar de procedimentos disciplinares sempre que tiver conhecimento de indícios suficientes de situações de assédio moral e/ou sexual.

2. Definições e clarificação de conceitos

2.1 Assédio Sexual

O assédio sexual é um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa.

Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador.

O assédio sexual, desmultiplicado em quatro dimensões pode ser caracterizado por:

- Insinuações sexuais
 - ✓ Piadas ou comentários sobre o seu aspeto que o tenham ofendido;
 - ✓ Piadas ou comentários ofensivos sobre o seu corpo;
 - ✓ Piadas ou comentários ofensivos de carácter sexual.
- Atenção sexual não desejada
 - ✓ Convites para encontros indesejados;
 - ✓ Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;
 - ✓ Propostas indesejadas de carácter sexual através de e-mail, sms ou através de sites e redes sociais;
 - ✓ Telefonemas, cartas, sms, e-mails ou imagens de carácter sexual ofensivos;
 - ✓ Olhares insinuantes;
 - ✓ Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada.
- Contacto físico e agressão sexual
 - ✓ Contactos físicos não desejados (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar);
 - ✓ Agressão ou tentativa de agressão sexual.
- Aliciamento
 - ✓ Pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho.

2.2 Assédio Moral

O assédio moral é um conjunto de comportamentos indesejados percebidos como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objetivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho. As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se.

Tal como o assédio sexual, o assédio moral pode ser operacionalizado em quatro dimensões:

- Isolamento social
 - ✓ Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas;
 - ✓ Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com chefias.
- Perseguição profissional
 - ✓ Definição de objetivos impossíveis de atingir;
 - ✓ Desvalorização sistemática do trabalho;
 - ✓ Funções desadequadas.
- Intimidação
 - ✓ Ameaças sistemáticas de despedimento;
 - ✓ Ter sido alvo de situações de stress com o objetivo de provocar descontrolo.
- Humilhação pessoal
 - ✓ Ter sido humilhado devido a características físicas psicológicas ou outras.

3. Objeto e âmbito

O presente código é um instrumento que tem como princípio a valorização de todos os trabalhadores/as da **GEOÁREA – Consultores de Geotecnia e Ambiente Lda**, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipa. Pelo seu âmbito, persuade todos/todas aqueles/as sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito pelos valores da não discriminação e de combate contra o assédio moral e sexual no trabalho. Este código assume-se ainda como instrumento privilegiado na resolução de questões éticas relacionadas com a prática de assédio moral e/ou sexual, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

O presente Código de Conduta estabelece a política, as linhas de orientação de conduta profissional e os procedimentos para prevenção e combate ao assédio no trabalho dos trabalhadores da **GEOÁREA – Consultores de Geotecnia e Ambiente Lda** e ainda de todos aqueles que exerçam a sua atividade profissional nas instalações.

4. Compromisso

O assédio sexual e a intimidação são contrários à política da **GEOÁREA – Consultores de Geotecnia e Ambiente Lda** e contra a promoção de condições dignas de trabalho. Todos os/as trabalhadores/as beneficiam de um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, assédio moral e eventuais retaliações. O assédio sexual e o assédio moral prejudicam as relações de trabalho e são contrários à **GEOÁREA – Consultores de Geotecnia e Ambiente Lda** e não são tolerados. Quem não cumprir com este princípio fundamental está sujeito às sanções previstas.

A **GEOÁREA – Consultores de Geotecnia e Ambiente Lda** está empenhada em manter nos seus locais de trabalho uma política de prevenção e combate a toda e qualquer forma de assédio e/ou violência, por ato lícito ou ilícito, assente, ou não, em fatores discriminatórios com base na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, ou quaisquer outros fatores de discriminação.

5. Princípios de política

A **GEOÁREA – Consultores de Geotecnia e Ambiente Lda** e os seus trabalhadores atuam tendo em vista a prossecução do interesse público, no respeito pelos princípios de igualdade e não discriminação, de prevenção e combate ao assédio e/ou violência no trabalho.

No exercício das suas atividades, funções e competências, os trabalhadores da **GEOÁREA – Consultores de Geotecnia e Ambiente Lda** relacionam-se de forma respeitosa, leal, urbana e digna, abstendo-se de abusos verbais, físicos e/ou psicológicos e de comportamentos discriminatórios em relação aos demais trabalhadores ou a terceiros, e aplicam os princípios constitucionais e legalmente consagrados em matéria de proteção de direitos fundamentais nas relações entre particulares, designadamente os relativos a igualdade, integridade pessoal, confidencialidade e boa fé.

O assédio e os demais comportamentos que relevem do uso da violência no trabalho são, prioritariamente, objeto de intervenções preventivas, sem prejuízo das intervenções

corretivas e repressivas, com as seguintes finalidades principais:

- Integrar a prevenção e o combate ao assédio e/ou violência no trabalho, no âmbito da política de segurança e saúde no trabalho da **GEOÁREA – Consultores de Geotecnia e Ambiente Lda**;
- Promover uma cultura organizacional de tolerância zero quanto à prática de assédio;
- Promover a consciencialização dos trabalhadores quanto à importância da prevenção, combate e eliminação do assédio e/ou violência no trabalho;
- Facultar aos trabalhadores os instrumentos necessários para prevenir, identificar e gerir situações de assédio;
- Assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de situações de perigo, bem como de canal de denúncia sobre irregularidade suscetível de ação disciplinar;
- Garantir a confidencialidade dos processos de tratamento de informação e a inexistência de represálias sobre denunciante e/ou testemunhas;
- Instaurar processo disciplinar, nos termos da Lei Geral do Trabalho, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações, de atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar assédio ou violência no trabalho;
- Conferir celeridade à tramitação dos processos associados;
- Não tolerar acusações falsas, devendo os seus autores ser alvo de ação disciplinar;
- **Divulgar o Código de Boa Conduta junto dos seus destinatários.**

6. Papéis e responsabilidades

Administração, chefias e colaboradores/as da **GEOÁREA – Consultores de Geotecnia e Ambiente Lda** são responsáveis pela manutenção de um ambiente de trabalho que promova a dignidade individual e profissional, a saúde, a integridade e o bem-estar físico e psicológico.

Incumbe aos trabalhadores da **GEOÁREA – Consultores de Geotecnia e Ambiente Lda**:

- Colaborar na manutenção de um ambiente de trabalho que promova a dignidade individual e profissional, a saúde, a integridade e o bem-estar físico e mental;
- **Reportar situações de perigo grave de assédio e/ou de violência no trabalho.**

Compete ao gestor de RH:

- Analisar as denúncias sobre irregularidades suscetíveis de ação disciplinar que lhe sejam apresentadas;
- Propor a ação disciplinar adequada em caso de acusações falsas apresentadas;
- Tramitar os procedimentos disciplinares aplicáveis;
- Dar a conhecer à direção da **GEOÁREA – Consultores de Geotecnia e Ambiente Lda** e ao serviço externo de segurança e saúde no trabalho informação sobre os casos analisados e tramitados.

Compete ao serviço externo de segurança e saúde no trabalho, promover as atividades preventivas de combate ao assédio, designadamente:

- Receber e tratar as comunicações de situações de assédio e/ou violência no trabalho que os trabalhadores apresentem;
- Disponibilizar o aconselhamento e a assistência que as potenciais vítimas de assédio e/ou violência possam solicitar;
- Promover a realização de exame de saúde aos trabalhadores que evidenciem situações de saúde decorrentes de exposição ao assédio e/ou violência no trabalho;
- Receber e tratar a informação recebida do gestor de RH;
- Integrar a informação recebida no âmbito da avaliação de riscos psicossociais na organização, no correspondente plano de ação e/ou concretizar propostas para o plano de formação da **GEOÁREA – Consultores de Geotecnia e Ambiente Lda**;
- Dinamizar a realização de ações de sensibilização, formação e/ou informação;
- Integrar os dados recolhidos no relatório anual sobre a atividade de segurança e saúde no trabalho.

Compete ao gestor de RH:

- Assegurar a realização das atividades de formação, informação e sensibilização que se repute necessária;
- Dar a conhecer o presente código sempre que haja novas admissões de trabalhadores, incluindo os que estão em período experimental, e dirigentes ou sempre que sejam contratados prestadores de serviços que desenvolvam

regularmente atividades com os seus trabalhadores nas instalações da **GEOÁREA – Consultores de Geotecnia e Ambiente Lda.(Anexo I).**

7. Comunicações e Denúncias

As situações que possam ser consideradas causa de perigo grave de assédio e/ou violência no trabalho devem ser comunicadas ao administrador da **GEOÁREA – Consultores de Geotecnia e Ambiente Lda.**

Os trabalhadores que considerem ser alvo de assédio no trabalho suscetível de constituir infração disciplinar devem denunciar essa situação.

A comunicação e a denúncia, se meramente verbais, devem ser reduzidas a escrito com a identificação completa do seu autor(a) ou denunciante.

As comunicações e as denúncias devem ser sustentadas com informação circunstanciada, nomeadamente, a identificação do(a) assediado(a), a identificação da vítima, o(s) local(ais), a(s) data(s) em que ocorreu(ocorreram), a descrição circunstanciada dos factos e os meios de prova, em sede de tutela da personalidade, da igualdade e de proibição da discriminação.

As comunicações e denúncias são feitas através de impresso criado para este efeito (anexo II).

8. Procedimentos internos a aplicar

Recebida a comunicação de perigo grave de assédio e/ou violência no trabalho, deve a mesma ser remetida ao serviço externo de segurança e saúde no trabalho.

Recebida a denúncia, deve a mesma ser remetida ao gestor de RH, para os efeitos legalmente previstos.

De forma célere, deve ser enviada informação preliminar ao administrador da **GEOÁREA – Consultores de Geotecnia e Ambiente Lda**, no prazo de 15 dias úteis, a contar da sua distribuição quanto ao apuramento de indícios suficientes de comportamentos passíveis de integrar um ambiente intimidador, hostil ou humilhante, de coação ou ameaça, em relação ao(à) eventual assediado(a) e, sendo caso disso, de falsidade das acusações.

9. Proteção da confidencialidade

É assegurada a confidencialidade do procedimento quanto ao denunciante, ao denunciado(a), ao teor da denúncia, meios de prova testemunhal, documental ou pericial, abrangendo as diligências realizadas ou a realizar, pelo que todos os intervenientes devem agir com o sigilo necessário para proteger a dignidade e a privacidade de cada um, não devendo ser divulgada qualquer informação, procurando garantir-se a isenção, a igualdade e a transparência de todo o procedimento a todas as pessoas envolvidas.

É igualmente assegurada absoluta confidencialidade relativamente a todos os dados pessoais recolhidos, que serão usados exclusivamente no âmbito das atribuições e finalidades previstas no presente código.

O(A) denunciante e as testemunhas por si indicadas, que comunicaram ou impediram atos de assédio ou pressão abusiva, não podem ser sancionados disciplinarmente, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio ou violência no trabalho até decisão final transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório, a menos que atuem com intenção de fazer uma acusação falsa.

A confidencialidade de todo o processo será sempre assegurada.

10. Referências

- Coelho, B., Torres, A., Costa, D., Sant'Ana, H. Sousa, I. (2016). Manual de Formação para Prevenir e Combater o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho: Trilhos para a Tolerância Zero. Lisboa: CITE/CIEG.
- ACT, Código de boa conduta para a prevenção e combate para o assédio no trabalho.
- Anália Torres, coord. (2016) - [Policy Brief Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal \(Versão PT\)](#), Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, disponível em <https://cite.gov.pt/outras-publicacoes>.

Anexo I

(Registo de Formação/Divulgação)

Versão WEB - Propriedade da Geoárea Lda

Registo de Formação/ Divulgação

→ Data: xx/xx/xxxx

→ Objectivos/ Resumo:

- Dar a conhecer o código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio a todos os colaboradores;
- Divulgar o procedimento de denúncia interno.

Nome do Trabalhador	Assinatura

Anexo II

(Impresso de comunicação e denúncias)

Versão WEB - Propriedade da Geoárea Lda

Anexo III

(Lei n.º 60/2018, que aprova as medidas de promoção da
igualdade remuneratória entre mulheres e homens)

Versão WEB - Propriedade da Geoárea Lda

Artigo 5.º

Elementos do projeto

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 — A conformidade do projeto com as normas regulamentares e técnicas aplicáveis deve ser atestada mediante declaração emitida por uma EIG.
- 5 —
- 6 —

Artigo 8.º

[...]

- 1 —
- a) Estar conforme com o projeto aprovado e com o regulamento técnico relativo ao projeto, construção, exploração e manutenção das instalações de gás combustível canalizado em edifícios;
- b)
- c)
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —

Artigo 21.º

[...]

- 1 —
- a) A cada três anos, para instalações de gás afetas a edifícios e recintos classificados como utilizações-tipo III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI e XII, ou outros não enquadrados nas utilizações-tipo descritas, mas que recebam público;
- i) (Revogada.)
- ii) (Revogada.)
- b) A cada cinco anos, as instalações de gás executadas há mais de 10 anos e que não tenham sido objeto de remodelação.
- 2 —
- 3 —
- 4 — A DGEG deve desenvolver um mecanismo de aviso às entidades referidas no artigo 17.º, o qual é comunicado com seis meses de antecedência, sobre a data em que se torna exigível a realização da inspeção.
- 5 — É proibida a cobrança ou imposição, pela entidade distribuidora ou instaladora de gás, de comissões a serem pagas pela entidade inspetora pela realização de inspeções nos termos previstos no presente artigo.

Artigo 23.º

[...]

- 1 —
- 2 —
- 3 — A mudança de comercializador de gás e a mudança de titularidade no contrato de fornecimento de gás

não implicam a realização de inspeção extraordinária desde que não haja interrupção de fornecimento de gás por motivos técnicos, nem se verifique nenhuma das situações descritas no n.º 1 e exista uma declaração de inspeção válida que aprove a instalação e que permita validar que não ocorreu a substituição de qualquer dos aparelhos a gás e dos sistemas de ventilação e exaustão dos produtos da combustão dos aparelhos a gás.

4 —

5 — É proibida a cobrança ou imposição, pela entidade distribuidora ou instaladora de gás, de comissões a serem pagas pela entidade inspetora pela realização de inspeções nos termos previstos no presente artigo.

Artigo 29.º

[...]

- 1 —
- a)
- b)
- c)
- d)
- e) O incumprimento pelas entidades distribuidoras ou EI do previsto no n.º 5 do artigo 21.º e no n.º 5 do artigo 23.º

2 — »

Aprovada em 18 de julho de 2018.

O Presidente da Assembleia da República, *Eduardo Ferro Rodrigues*.

Promulgada em 2 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*.
111575098

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 regulamenta 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*.

Anexo IV

(Informação relativa aos direitos da parentalidade)

Versão WEB - Propriedade da Geoárea Lda