

**BOLETIM LABORAL  
Janeiro 2019**

**NOVIDADES LEGISLATIVAS**

**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.

Esta lei, que entrará em vigor no dia 18 de janeiro do presente ano, introduz quatro novas medidas relativas a informação, avaliação e correção para garantia do princípio de trabalho igual, salário igual:

1. Serão disponibilizadas anualmente informações estatísticas relativas a diferenças salariais, por empresa e por setor. Esta informação será recolhida pelo serviço do ministério responsável pela área laboral competente para proceder ao apuramento estatístico – o Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social – que por sua vez a disponibilizará à Autoridade para as Condições do Trabalho.

A primeira informação a ser disponibilizada, já em 2019, dirá respeito a diferenças por setor, estando a disponibilização das informações relativas às diferenças por empresa prevista para o ano de 2020. Durante os dois primeiros anos de vigência, o regime vai aplicar-se apenas às entidades empregadoras com pelo menos 250 trabalhadores, estendendo-se, em 2021, às que empreguem 50 ou mais trabalhadores.

Recebida a informação relativa às diferenças salariais por empresa, a ACT notifica a entidade empregadora para apresentar um plano de avaliação das diferenças identificadas, dispondo a empresa, a partir dessa data, do prazo de um ano para o implementar.

Findo o período de implementação, caberá à entidade empregadora comunicar à ACT os resultados da mesma, corrigindo as diferenças injustificadas e demonstrando as



justificadas.

2. É consagrada uma presunção de discriminação remuneratória quando tal seja alegado pelo trabalhador e a entidade empregadora não apresente uma política remuneratória transparente. Com esta presunção, o legislador procura gerar um incentivo à criação de políticas assentes numa avaliação objetiva, com critérios comuns a homens e mulheres, baseadas unicamente em questões como o mérito, assiduidade, antiguidade ou produtividade. A partir de julho de 2019, a vigência de uma política remuneratória transparente passará a ser obrigatória.
3. Qualquer trabalhador ou representante sindical passa a poder requerer à entidade competente na área da igualdade e de oportunidades entre homens e mulheres – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) – a emissão de um parecer sobre a existência ou não de discriminação remuneratória. Recebido o requerimento, a CITE notifica a entidade empregadora para se pronunciar e disponibilizar a informação sobre a sua política remuneratória. Caso a proposta inicial do parecer conclua pela existência de discriminação, a entidade empregadora é convocada para proceder à justificação da mesma ou para apresentar medidas de correção. O parecer final será comunicado ao trabalhador em causa, à entidade empregadora e à ACT.

Caso o trabalhador que requereu à entidade competente a emissão do parecer referido seja, até um ano após o pedido, alvo de despedimento ou qualquer outra sanção disciplinar, por alegada infração laboral, tal sanção será considerada abusiva, ficando o empregador sujeito ao pagamento de uma indemnização ao trabalhador e à condenação numa contraordenação grave.

4. A aplicação desta lei será objeto de avaliação pelo CITE de quatro em quatro anos, devendo a primeira ocorrer dois anos após a entrada em vigor.

Disponível [aqui](#).

### **Decreto-Lei 117/2018, de 27 de dezembro**

Fixa o valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) para o ano de 2019.

A RMMG tinha sido, em 2018, aumentada de €557,00 para €580,00 e irá, a partir de 01 de janeiro de 2019, atingir €600,00.

Esta medida irá beneficiar mais de 750 mil trabalhadores que recebem atualmente o Salário Mínimo Nacional.

Disponível [aqui](#).

### **Decreto-Lei 118/2018, de 27 de dezembro**

Cria um complemento extraordinário para as pensões mínimas.

Esta medida visa adequar os valores das pensões de mínimos às atualizações extraordinárias ocorridas em 2017 e 2018 e será aplicada aos pensionistas cujo montante global de pensões seja igual ou inferior a 1,5 vezes o valor do Indexante dos Apoios Sociais (IAS), isto é, abaixo dos €642,00.

Serão abrangidos por este Decreto-Lei todos os beneficiários de pensões de invalidez, velhice e sobrevivência do sistema de segurança social e do regime de proteção social convergente, com data de início de pensão a partir da entrada em vigor do Decreto-Lei (1 de janeiro de 2019) e entre 01 de janeiro de 2017 e 31 de dezembro de 2018.

Encontram-se excluídos do âmbito desta medida as pensões por incapacidade permanente para o trabalho e por morte decorrentes de doença profissional, bem como qualquer pensão de natureza indemnizatória ou não contributiva.

Este complemento visa então adequar os valores das pensões às atualizações que ocorreram em 2017 e 2018 para que não existam desigualdades relativamente aos pensionistas que não foram por elas abrangidos e tem como base as atualizações extraordinárias efetuadas nesses dois anos, no valor de 6 (no caso dos pensionistas que

recebam uma pensão cujo montante tenha sido atualizado no período entre 2011 e 2015) ou 10 euros, sendo deduzido a este valor as atualizações regulares efetuadas nos correspondentes anos, conforme previsto para a atualização extraordinária.

As regras desta atualização estão definidas no Decreto-Regulamentar 12/2018, de 27 de dezembro.

Disponível [aqui](#) e [aqui](#).

### **Decreto-Lei 119/2018, de 27 de dezembro**

Introduz novas regras relativas à reforma antecipada, desenvolvendo assim o regime jurídico da Segurança Social previsto na Lei 4/2007, de 16 de janeiro.

Este Decreto-Lei traz duas novidades: a idade pessoal de acesso à pensão de velhice e a eliminação do fator de sustentabilidade.

O conceito de “idade pessoal” consiste, então, na possibilidade de redução da idade de acesso à pensão em 4 meses por cada ano de carreira acima dos 40 anos, sendo a novidade legislativa o fim da limitação dos 65 anos prevista no regime anterior. Este conceito permite agora que os trabalhadores saiam do mercado de trabalho antes dos 65 anos de idade, com uma pensão completa, valorizando desta forma as carreiras contributivas mais longas.

Por outro lado, o fator de sustentabilidade que, em 2018, representava um corte de 14,5% nas pensões, é agora eliminado para beneficiários com 60 anos que, enquanto tiverem essa idade, completarem 40 anos de descontos/registo de remunerações. Apesar de se manter a penalização por idade (0,5% por cada mês em falta), extingue-se assim a dupla penalização dos pensionistas

O fim da dupla penalização irá ocorrer de forma faseada (evitando, assim, uma sobrecarga da Segurança Social): em janeiro de 2019 para os trabalhadores com 63 ou mais anos, e em outubro de 2019 para todos os pensionistas com 60 ou mais anos.

Quem não cumprir com estes novos requisitos, ou seja, quem não observe a condição dos 60 anos de idade e 40 de contribuições em simultâneo, pode pedir a reforma antecipada ao abrigo das regras anteriores, mantendo o corte por via do fator da sustentabilidade e da penalização de 0,5% por cada mês em falta para a idade normal da reforma (66 anos e cinco meses, em 2019).

Este novo regime será objeto de uma reavaliação no prazo de cinco anos.

Continua também em vigor o regime das carreiras contributivas muito longas que elimina todas as penalizações a trabalhadores com idade igual ou superior a 60 anos e 46 ou mais anos de registo de remunerações e que, cumulativamente, entraram no mercado de trabalho com pelo menos 16 anos.

Disponível [aqui](#).

### **Decreto-Lei 120/2018, de 27 de dezembro**

Estabelece regras para a determinação dos rendimentos e composição do agregado familiar, relevantes para a verificação da situação de insuficiência económica para atribuição de apoios sociais e subsídios.

Para efeitos de verificação da situação de insuficiência económica são agora considerados os seguintes rendimentos:

- Rendimentos de trabalho dependente;
- Rendimentos empresariais e profissionais;
- Rendimentos de capitais;
- Rendimentos prediais;
- Incrementos patrimoniais
- Pensões;
- Prestações sociais;
- Apoios à habitação atribuídos com carácter de regularidade.

Disponível [aqui](#).

## **Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro**

Estabelece um sistema de quotas para pessoas com deficiência, com vista à sua contratação por entidades empregadoras do setor privado e organismos do setor público.

Encontram-se abrangidas pela presente lei pessoas com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% que, “por motivo de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de funções ou de estruturas do corpo, incluindo as funções psicológicas, apresentem dificuldades específicas suscetíveis de, em conjugação com os fatores do meio, lhe limitar ou dificultar a atividade e a participação em condições de igualdade com as demais pessoas”, conforme previsto no artigo 2.º da Lei n.º 38/2004, que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência. Para efeitos de aplicação deste regime, a deficiência abrange todas as áreas de paralisia cerebral, orgânica, motora, visual, auditiva e intelectual.

O regime previsto por esta lei aplica-se exclusivamente às empresas com um número igual ou superior a 75 trabalhadores, sendo que o valor das quotas varia de acordo com a dimensão da empresa. Assim, para empresas com um número igual ou superior a 75 trabalhadores, mas inferior de 250, o número de trabalhadores com deficiência a admitir não deve ser inferior a 1% do pessoal ao seu serviço. Para as grandes empresas, ou sejam, empresas com mais de 250 trabalhadores, a percentagem não deve ser inferior a 2%.

Para cumprimento do disposto, foi concedido um período de transição de cinco para as empresas com um número de trabalhadores compreendido entre 75 e 100 e de quatro anos para as empresas com mais de 100 trabalhadores. As empresas podem ainda recorrer ao Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. (INR, I.P.) e ao Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.) para adequação ou adaptação dos postos de trabalho.

O cumprimento desta obrigação será controlado através da obrigatoriedade de prestação dessa informação no Relatório Único, sendo que podem apenas ser excecionadas da aplicação da presente lei as empresas que apresentem o respetivo pedido junto da ACT, juntamente com um parecer fundamentado do INR, I.P. e do IEFP, I.P., relativo à impossibilidade de efetiva aplicação.

A violação das quotas de emprego, bem como a falta de adequação do processo de

recrutamento, constituem contraordenação grave e leve, respetivamente, podendo ainda ser aplicada a sanção acessória de privação do direito de participar em concursos públicos, em caso de reincidência.

Disponível [aqui](#).

**Equipa Laboral:**

**José Mota Soares** (Advogado/Partner): jose.soares@AndersenTaxLegal.pt

**Pedro Mota Soares** (Consultor / Of Counsel): pedro.soares@AndersenTaxLegal.pt

**Sílvia Martins** (Advogada/Lawyer): silvia.martins@AndersenTaxLegal.pt

**Mafalda Portugal Faria** (Advogada/Lawyer): mafalda.faria@AndersenTaxLegal.pt

**Carlota Peixoto** (Advogada Estagiária/Trainee Lawyer): carlota.peixoto@AndersenTaxLegal.pt

**Morada:** Rua Braamcamp, 90, 3.º - Lisboa

**Telefone:** 210 900 300

**Site:** www.andersentaxlegal.pt