

Webinar

Ação Inspetiva sobre Igualdade Salarial

- ↳ Igualdade salarial entre mulheres e homens
- ↳ Transparência salarial
- ↳ Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias

Com a moderação de:

Susana Afonso & Tiago de Magalhães

Equipa Gender Pay Gap da CMS Portugal

Com a intervenção de:

Dra. Maria Fernanda Campos | Inspetora-Geral da ACT

Dra. Carla Tavares | Presidente da CITE

Sobre a CMS Portugal

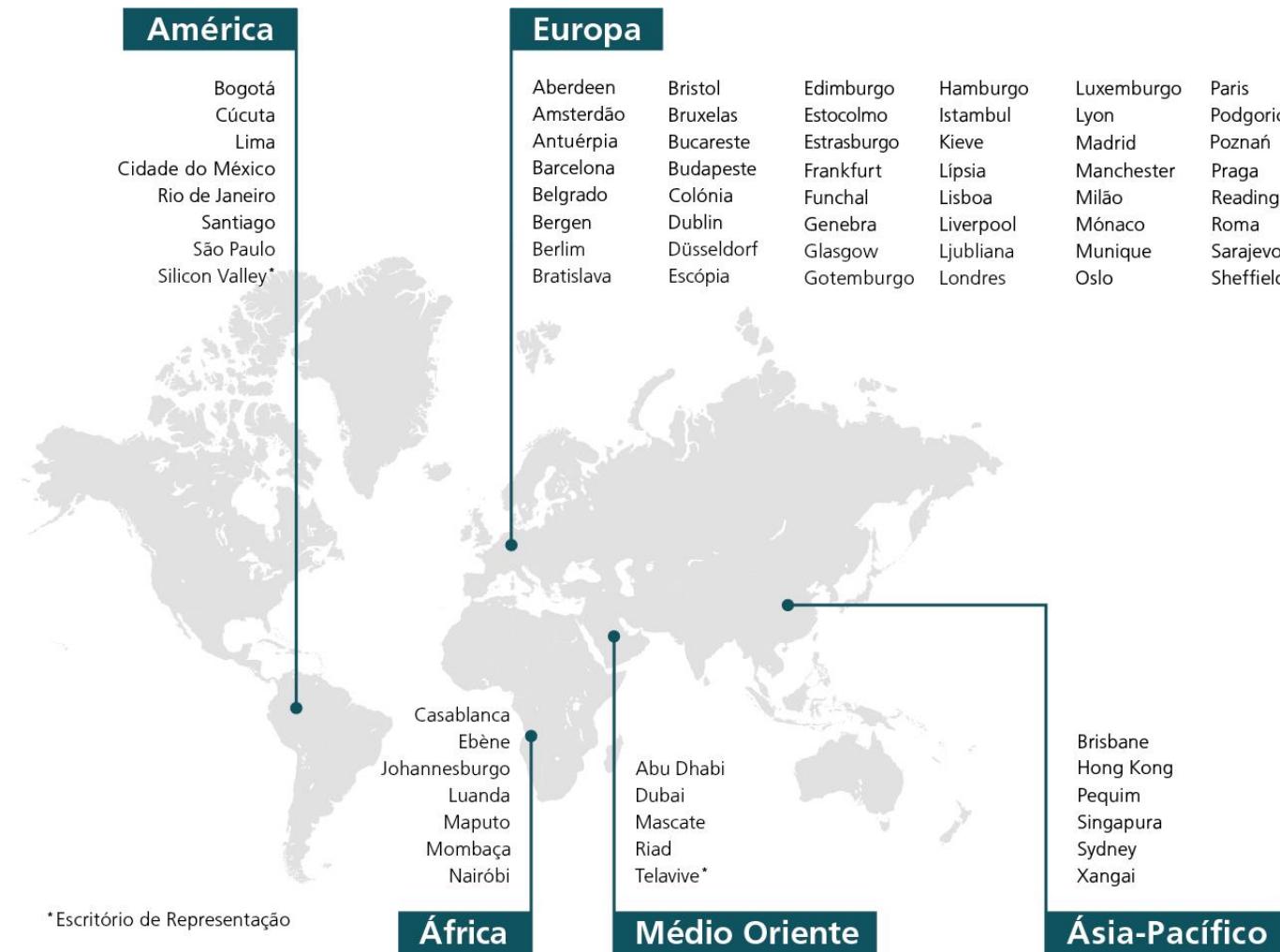


Cobertura internacional global através da organização CMS

A CMS, a maior organização de sociedades de advogados da Europa, tem o objetivo de ser a melhor organização europeia de prestação de serviços jurídicos, capaz de prestar assessoria jurídica e fiscal de indiscutível qualidade e agilidade.

A forma única como a CMS se organiza proporciona aos seus clientes uma consultoria de alta qualidade e consistência, absolutamente focada no cliente e coordenada além-fronteiras.

A CMS está presente em mais de 70 cidades e 40 países em todo o mundo.



A CMS Portugal

Líderes de mercado

Somos parte da equipa global CMS, líder mundial que integra o *ranking* das *Top 10 Global Law Firm* com profundo conhecimento e experiência local, em mais de 40 países. A nossa lista de clientes e os vários projetos em que temos participado ao longo dos anos, permitiram-nos adquirir um conhecimento profundo das questões jurídicas envolvidas neste tipo de projetos e compreender plenamente as necessidades dos diferentes intervenientes.

A CMS em Portugal

Os clientes da CMS Portugal beneficiam da experiência, do *know-how* jurídico, do conhecimento profundo dos diversos setores de indústria e ainda de uma cobertura internacional, única em Portugal, que nos permite prestar um serviço verdadeiramente global e com rápida capacidade de resposta. Os elevados padrões de exigência do mundo digital e do mundo físico estão a transformar os mercados e a impulsionar novos modelos de negócio. Na CMS, prestamos um acompanhamento focado no cliente, antecipando as tendências do mercado de maneira a desenvolver soluções rápidas e eficientes perante os constantes desafios.

Prémios e Reconhecimentos

Chambers
AND PARTNERS



GAR



Iberian Lawyer

GCR

IP STARS
TOP TIER FIRM
2023

WWL

MEDIA LAW INTERNATIONAL
RANKED FIRM 2023

Best Lawyers

LEADERS LEAGUE

IFLR1000

WORLD TAX
RECOMMENDED FIRM
2023

CMS Direito do Trabalho & Fundo de Pensões

144

Número de
sócios globalmente

520

Número de
advogados globalmente



57%

Mulheres

41%

Sóciias

Mais de
40

jurisdições



Ranked #1
pela *Chambers Europe*
a nível europeu

Clientes de vários setores,
incluindo Saúde & Ciências da
Vida, TMC, Bancário &
Financeiro, Construção,
Energia e *Consumer Products*.

**Cobertura
internacional**
única em Portugal

**Oferecemos
soluções
inovadoras**

One-stop shop
para clientes
multijurisdicionais

Chambers

#1 em 3 jurisdições
#2 em 4 jurisdições
#3 em 6 jurisdições

Legal 500

#1 em 9 jurisdições
#2 em 8 jurisdições
#3 em 4 jurisdições

Pension Lawyers of the Year

Professional Pensions
UK Pensions Award,
2021

Líderes de opinião

em temas como
Gender Pay Gap
e *Brexit*.

One client observes: "Every lawyer I have dealt with has been pleasant and having a firm that I both trust and enjoy working with makes a lot of difference."

Chambers Global, 2023

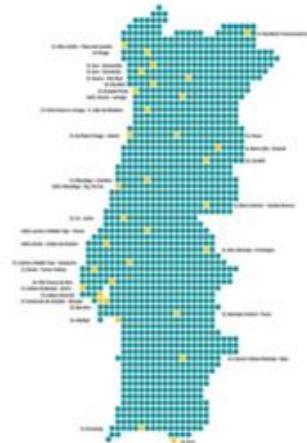
Apresentação ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

Dra. Maria Fernanda Campos

Inspetora-Geral da ACT



Quadro de competências ACT



32 Serviços Desconcentrados

≈ 500 Inspecionadores de Trabalho

Total Recursos humanos ≈ 950

Enquadramento Internacional

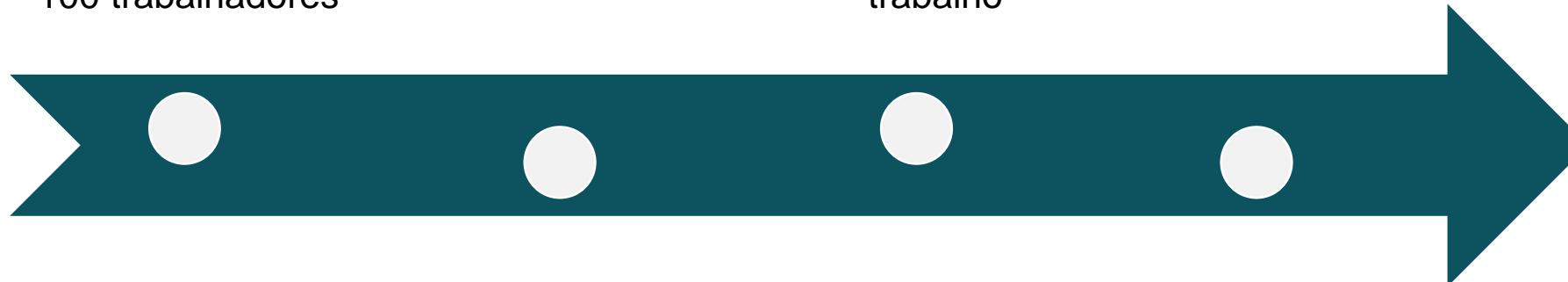
- CONVENÇÃO n.º 100 da OIT relativa à igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de igual valor
- DIRETIVA (UE) 2023/970 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 10 de maio de 2023 para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação



Diretiva 2023/970

Entidades
empregadoras
com pelo menos
100 trabalhadores

Todas as
formas de
prestação de
trabalho



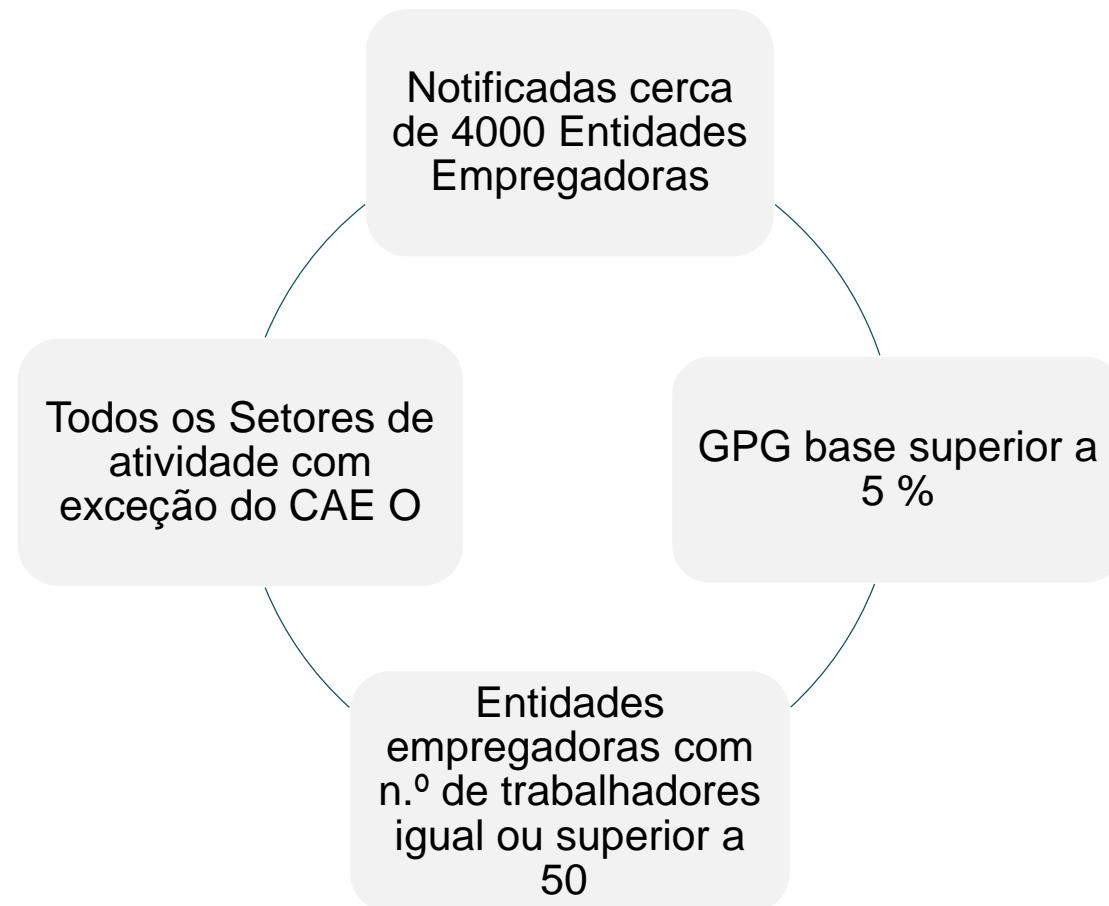
Correção de
disparidades
remuneratórias
injustificadas iguais
ou superiores a 5%

Colaboração
com os
representantes
dos
trabalhadores

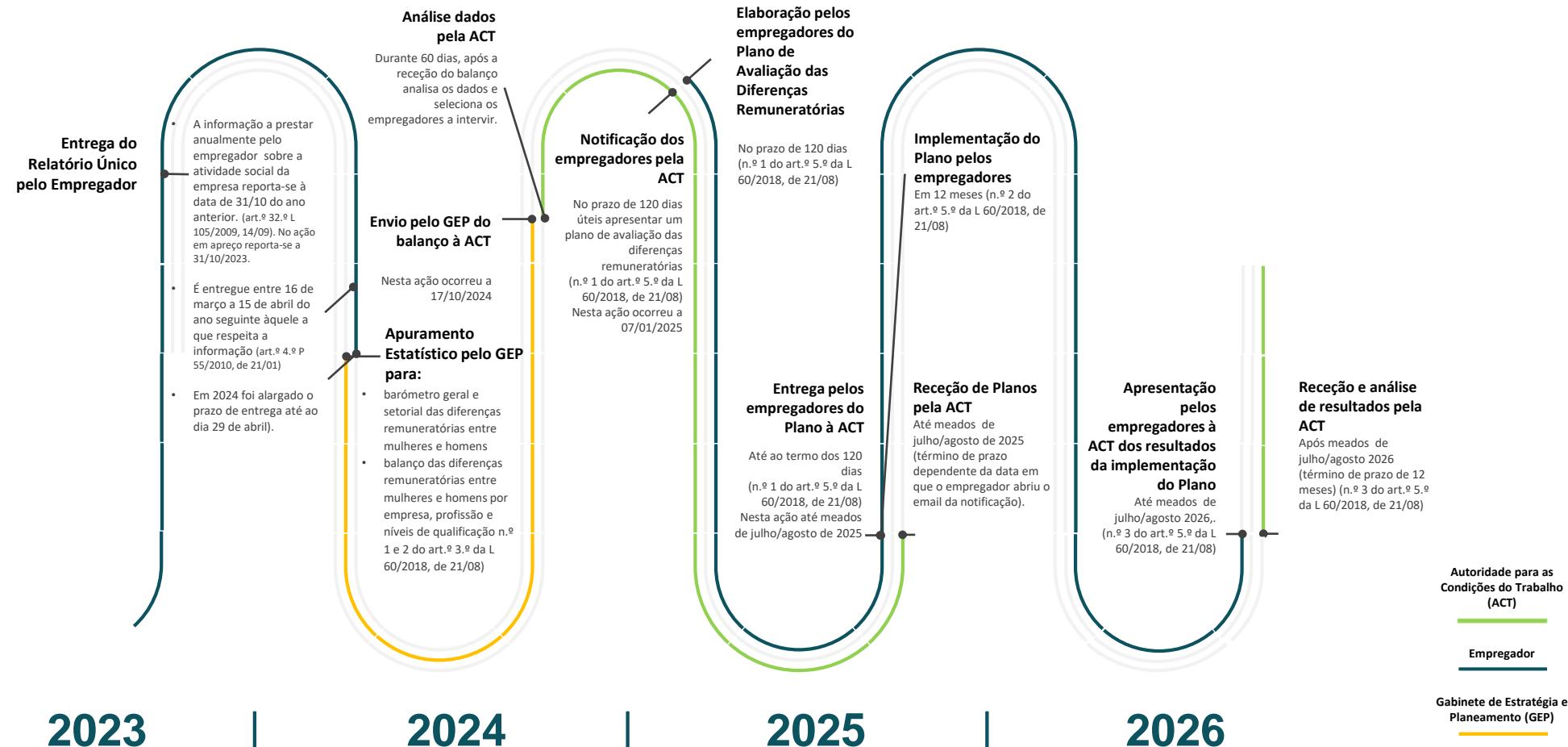
Ação Inspetiva da ACT – Lei nº 60/2018

- Em 2023  1^a notificação
- Em 2025  2^a notificação

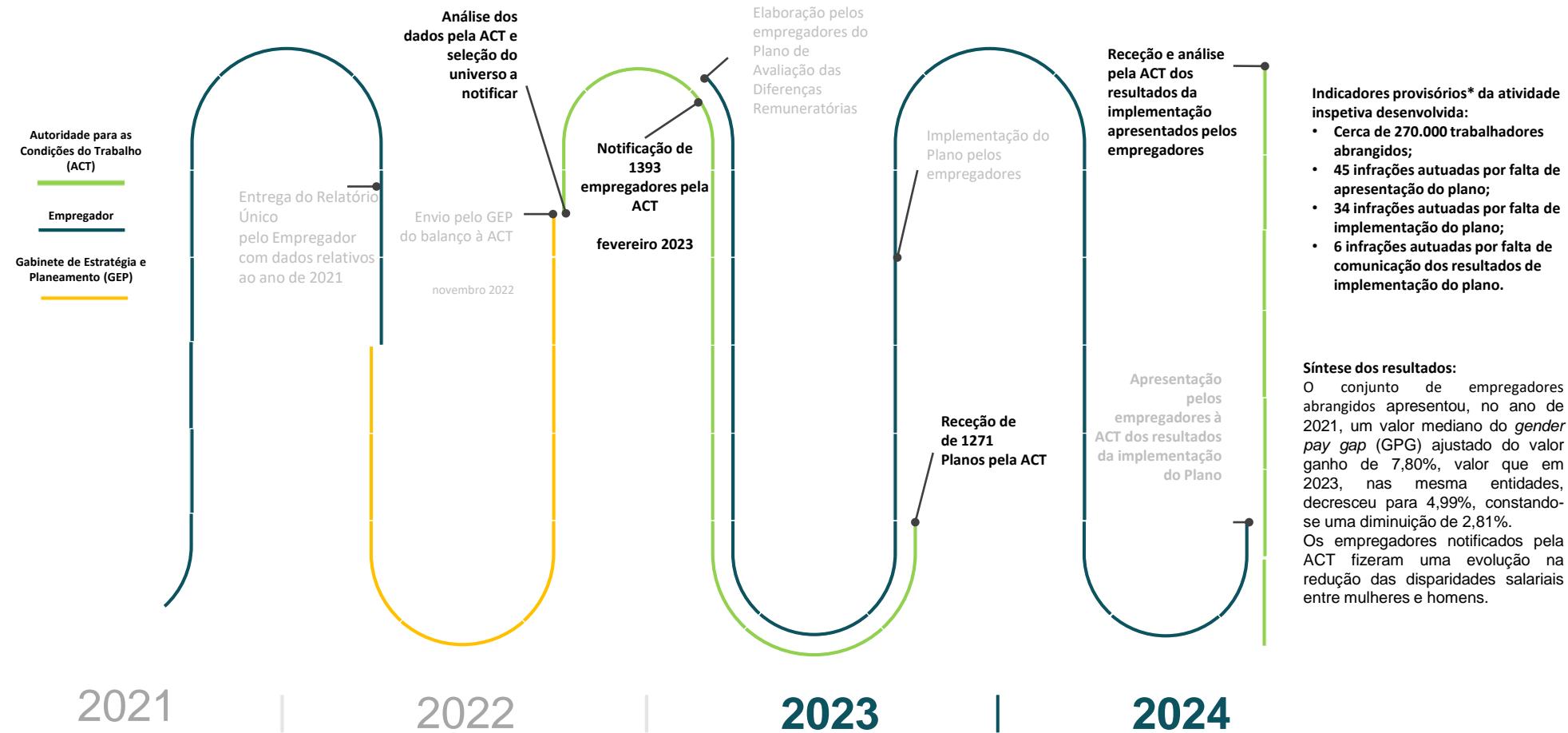
Ação Inspetiva da ACT 2025 – Lei nº 60/2018



Principais marcos Ação Lei n.º 60/2018 – 2025/2026



Resultados Ação Lei n.º 60/2018 – 2023/2024



Apresentação CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Dra. Carla Tavares

Presidente da CITE



Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março

Lei Orgânica da CITE

Natureza:

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE, é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica, que funciona na dependência da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social;

Missão:

Promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

Composição da CITE

Representações do Governo

| | |
|---|---|
| 1 | Representante Ministério com atribuições na área do emprego, que preside |
| 1 | Representante Ministério com atribuições na área da igualdade |
| 1 | Representante Ministério com atribuições na área da administração pública |
| 1 | Representante Ministério com atribuições na área da solidariedade e segurança social |

Representações das Associações Sindicais e Patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social

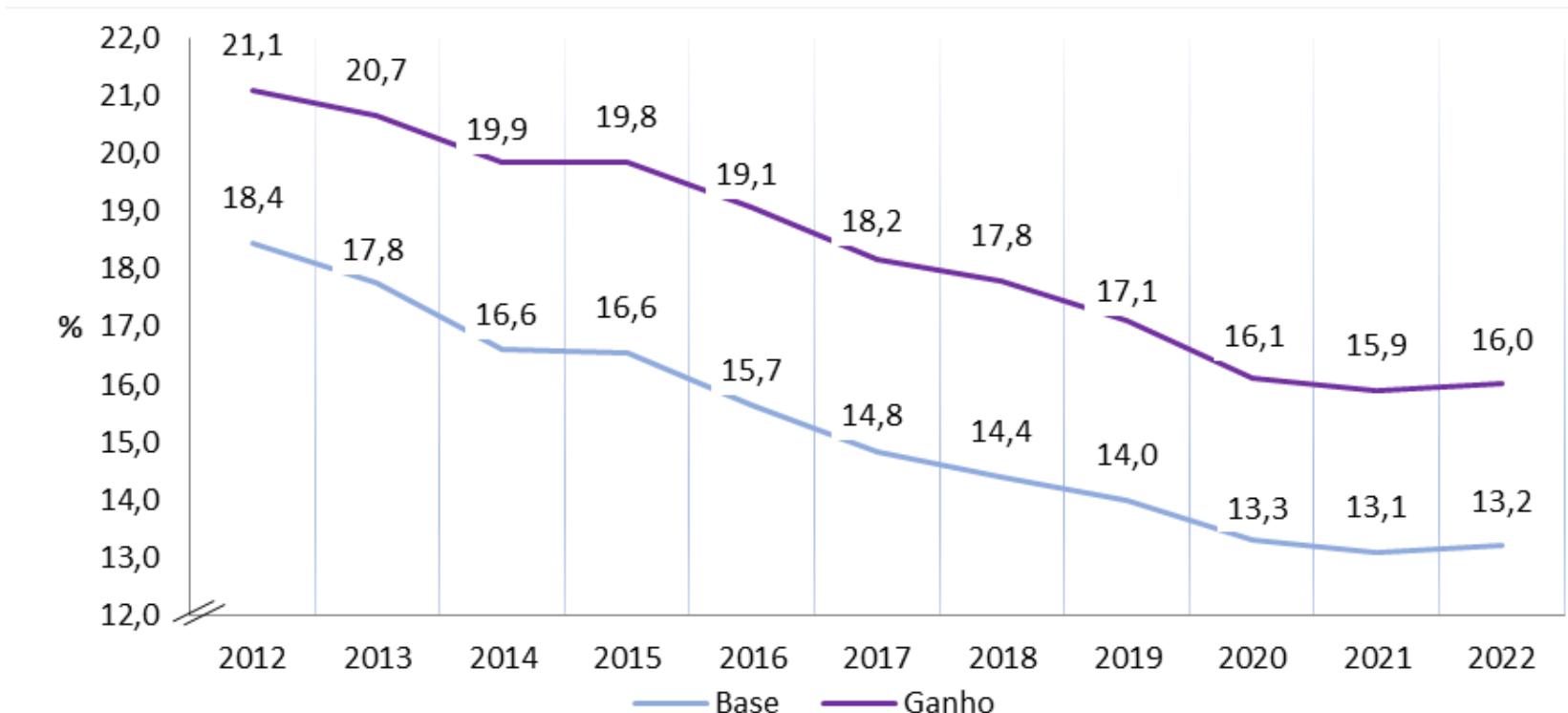
| | |
|---|--|
| 2 | Representantes CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses |
| 2 | Representantes UGT - União Geral de Trabalhadores |
| 1 | Representante CTP – Confederação do Turismo de Portugal |
| 1 | Representante CIP – Confederação Empresarial de Portugal |
| 1 | Representante CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal |
| 1 | Representante CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal |

Taxa de emprego, por sexo, na UE27 e em Portugal (dos 20 aos 64 anos) 2012-2023 (%)

| | UE27 | | | Portugal | | |
|------|-------|--------|----------|----------|--------|----------|
| | Total | Homens | Mulheres | Total | Homens | Mulheres |
| 2013 | 66,8 | 72,4 | 61,2 | 63,4 | 66,6 | 60,5 |
| 2014 | 67,6 | 73,1 | 62,0 | 66,1 | 69,5 | 62,9 |
| 2015 | 68,5 | 74,1 | 63,0 | 67,9 | 71,2 | 64,8 |
| 2016 | 69,6 | 75,2 | 64,1 | 69,5 | 72,9 | 66,4 |
| 2017 | 70,9 | 76,5 | 65,2 | 72,5 | 76,2 | 69,0 |
| 2018 | 71,9 | 77,6 | 66,3 | 74,7 | 78,1 | 71,5 |
| 2019 | 72,7 | 78,4 | 67,1 | 75,5 | 79,1 | 72,2 |
| 2020 | 71,7 | 77,2 | 66,2 | 74,2 | 77,1 | 71,4 |
| 2021 | 73,0 | 78,5 | 67,6 | 75,5 | 78,7 | 72,4 |
| 2022 | 74,6 | 79,9 | 69,2 | 77,1 | 80,2 | 74,3 |
| 2023 | 75,3 | 80,4 | 70,2 | 78,2 | 81,1 | 75,5 |

Evolução do “*Gender Pay Gap*” (diferenças salariais) entre Mulheres e Homens – 2012/2022

Fonte: GEP/MTSSS



Medidas de Promoção da Igualdade Remuneratória

- ✓ Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto
- ✓ Diretiva (UE) 2023/970, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023
- ✓ A NP 4588:2023, Sistema de Gestão Norma Portuguesa para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens (SGIRMH)

✓ **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**

Lei nº 60/2018, de 21 de agosto

CITE
Comissão para a Igualdade
no Trabalho e no Emprego

Acompanha a execução e implementação da Lei 60/2018

Emite uma orientação, definindo os termos gerais das componentes das funções com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres.

Emite parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo para trabalho igual ou de igual valor.

Procede à avaliação da Lei 60/2018

Lei nº 60/2018, de 21 de agosto

GEP
Gabinete de Estratégia e
Planeamento do MTSSS

Barómetro Geral e Setorial das Diferenças
Remuneratórias entre Mulheres e Homens

Balanço das Diferenças Remuneratórias entre
Mulheres e Homens por empresa, profissão e níveis
de qualificação

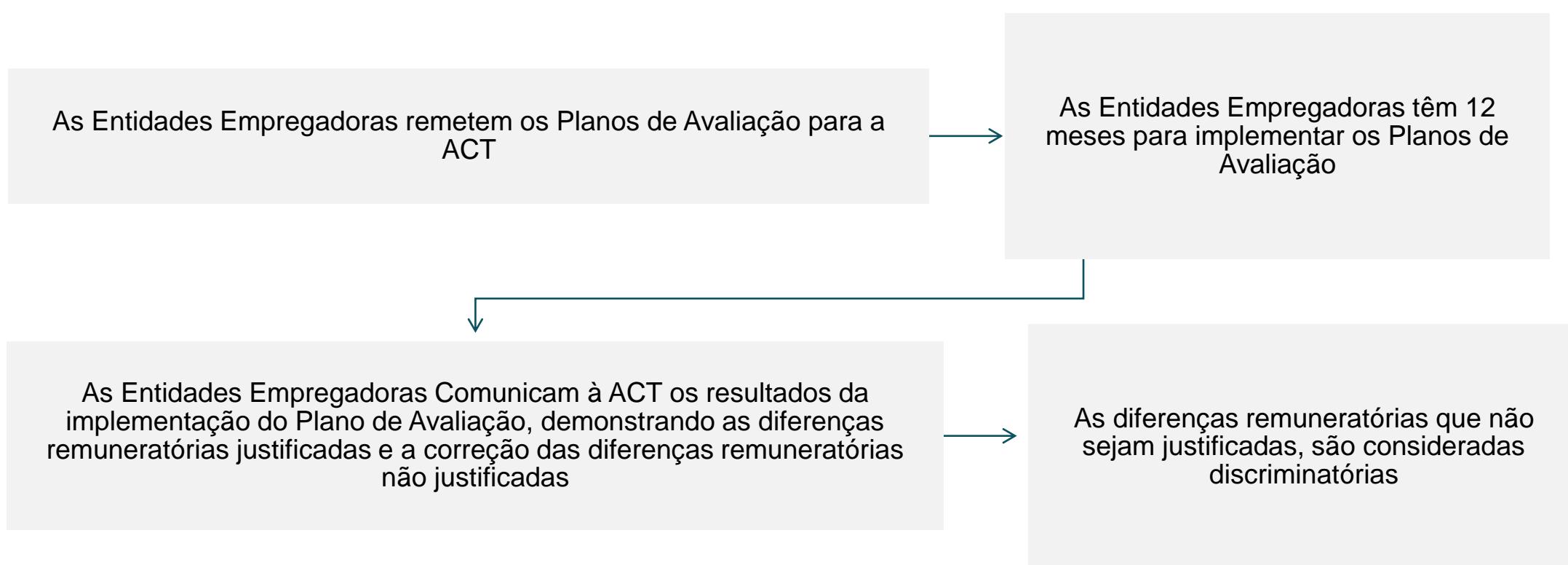
Lei nº 60/2018, de 21 de agosto

ACT
Autoridade para as
Condições de Trabalho

Notifica as empresas com mais de 50 trabalhadores, cujo balanço apresente desigualdades remuneratórias entre mulheres e homens, para apresentarem Plano de Avaliação dessas diferenças remuneratórias, no prazo de 120 dias.

Lei nº 60/2018, de 21 de agosto

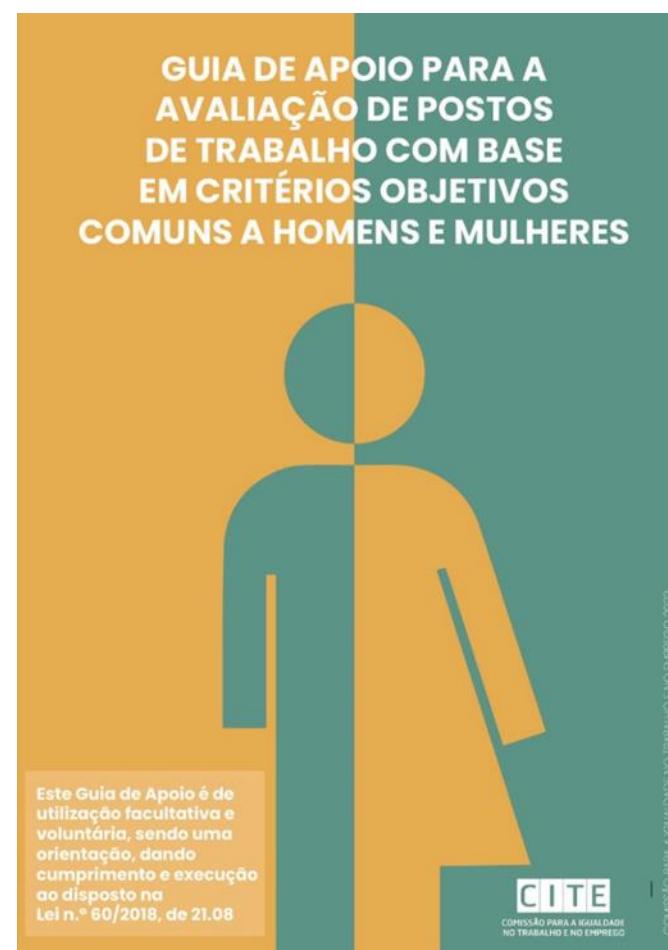
Operacionalização



Emite uma orientação, definindo os termos gerais das componentes das funções com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres

FATORES DE AVALIAÇÃO:

- 1 . Competências;
- 2 . Esforços;
- 3 . Responsabilidades;
- 4 . Condições de trabalho.



Elaboração e implementação do Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias

(Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto)

- Constituição do **Grupo de Trabalho**, que deverá ser composto por representantes da entidade empregadora e representantes de trabalhadores/as;
- Permite assegurar que seja mobilizado todo o conhecimento disponível sobre as características e exigências funcionais do trabalho executado pelas várias categorias profissionais existentes nas entidades empregadoras;
- Confere legitimidade ao processo e aos seus resultados junto das trabalhadoras e trabalhadores, favorecendo, assim, a sua adesão ao processo e às medidas de promoção da igualdade que resultem da avaliação;
- Cria uma cultura de confiança e trabalho conjunto entre trabalhadores/as e representantes da administração.

Elaboração e implementação do Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias – Fases, Etapas e *Outputs*

(Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto)

| | | |
|--|---|--|
| 1. Identificação dos postos de trabalho | A. Levantamento exaustivo de postos de trabalho | <p>Lista inicial de postos de trabalho existentes na organização, contendo, para cada um:</p> <ul style="list-style-type: none">• Designação• Descritivo das funções• Sexo do/a ocupante do posto• Salário base, ganho e regalias |
| | B. Aferição da coerência da lista | <p>Lista corrigida:</p> <ul style="list-style-type: none">• Agrupando postos de trabalho com designações diferentes, mas atribuições semelhantes• Separando postos de trabalho com designações semelhantes, mas atribuições diferentes. |

Elaboração e implementação do Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias

(Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto)

| | |
|--|---|
| 2. Definição dos critérios de predominância (masculina ou feminina) | Lista final de postos de trabalho na entidade empregadora, com sinalização de situações de eventual predominância (masculina ou feminina) |
|--|---|

Elaboração e implementação do Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias

(Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto)

| | |
|---|--|
| 3. Determinação de fatores e subfatores de avaliação | Lista de fatores, subfatores e respetivos níveis ajustada às características da organização e ao seu setor de atividade. |
|---|--|

Elaboração e implementação do Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias

(Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto)

| | | |
|---------------------------------|-------------------------------|---|
| 4. Recolha de informação | A. Construção do questionário | Versão provisória do questionário |
| | B. Pré-teste | Versão final do questionário |
| | C. Aplicação do questionário | Questionários preenchidos para todos os postos de trabalho. Base de dados (MS Excel, LibreOffice Calc ou outro) com a informação recolhida através dos questionários. |
| | D. Análise de resultados | Fichas de caracterização dos postos de trabalho |

Elaboração e implementação do Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias

(Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto)

| | | |
|--|--|---|
| 5. Determinação do valor dos postos de trabalho | A. Definição da grelha de ponderação | Grelha com ponderadores e pontuação para cada um dos fatores e subfatores |
| | B. Repartição de pontos por nível | Grelha com ponderação e pontuação para cada um dos níveis dos subfatores |
| | C. Atribuição de pontos aos postos de trabalho | Lista final dos postos de trabalho classificados em intervalos de pontos |

Elaboração e implementação do Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias

(Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto)

| | | |
|--|--|---|
| 6. Estimativa das diferenças remuneratórias entre postos de trabalho de valor igual | A. Levantamento das remunerações na organização | Lista dos postos de trabalho e das respetivas remunerações |
| | B. Identificação de diferenças remuneratórias injustificadas | Documento elencando situações de diferenças injustificadas (perfis de trabalho situados no mesmo intervalo de pontuação, mas com remunerações diferentes) |

Elaboração e implementação do Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias

(Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto)

| | |
|--|---|
| 7. Plano de ação para a igualdade remuneratória | <p>Plano de ação contendo</p> <ul style="list-style-type: none">• Ações de uniformização das estruturas remuneratórias (ex. número de escalões remuneratórios)• Definição de plano de supressão de desigualdades remuneratórias para postos de trabalho de valor igual |
|--|---|

✓ **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 de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação

O que muda com a Diretiva da Transparência Salarial?

Diretiva (UE) 2023/970, do parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023

Transparência Remuneratória antes da contratação

As/Os candidatas/os a um emprego têm direito à seguintes informações, da parte de uma potencial entidade empregadora:

- Remuneração inicial ou o seu intervalo (mín. e máx.), definida com base em critérios objetivos e sem enviesamento de género;
- Quando aplicável, as disposições pertinentes do IRCT aplicado pelo empregador, em relação ao posto de trabalho em questão;
- Inibição do empregador em inquirir as pessoas candidatas sobre o seu historial de remunerações auferidas anteriormente.

O que muda com a Diretiva da Transparência Salarial?

Diretiva (UE) 2023/970, do parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023

Direito à informação:

- Sobre o respetivo nível de remuneração individual e sobre os níveis de remuneração médios, desagregados por sexo, para as categorias de trabalhadoras/es que executem trabalho igual ou de valor igual ao seu, diretamente ou através dos representantes ou através de um organismo de promoção da igualdade e num prazo razoável;
- Os/as trabalhadores/as não podem ser impedidos de revelar a sua remuneração, para efeitos de aplicação do princípio da igualdade de remuneração, devendo ser adotadas medidas para proibir cláusulas contratuais destinadas a impedir essa divulgação

O que muda com a Diretiva da Transparência Salarial?

Diretiva (UE) 2023/970, do parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023

Comunicação, pelas entidades empregadoras, de informações sobre as disparidades remuneratórias entre trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino:

- Em função do sexo;
- Na componente base;
- Considerando as componentes complementares ou variáveis;
- A mediana;
- A mediana, considerando as componentes complementares ou variáveis;
- Entre trabalhadores, por categoria de trabalhadores, desagregadas por salário ou vencimento base e por componentes variáveis.

O que muda com a Diretiva da Transparência Salarial?

Diretiva (UE) 2023/970, do parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023

Comunicação, pelas entidades empregadoras, de informações sobre as disparidades remuneratórias entre trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino:

- A proporção de trabalhadores femininos e masculinos que beneficiam de componentes complementares ou variáveis;
- A proporção de trabalhadores femininos e masculinos em cada quartil do intervalo de remuneração;

O que muda com a Diretiva da Transparência Salarial?

Diretiva (UE) 2023/970, do parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023

Comunicação, pelas entidades empregadoras, de informações sobre as disparidades remuneratórias entre trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino:

- Estas informações devem ser confirmadas pela administração da entidade empregadora, após consulta aos representantes dos trabalhadores, os quais devem ter acesso às metodologias utilizadas para obter estas informações;
- Depois, estas informações devem ser comunicadas à entidade responsável pela recolha e publicação desses dados, podendo, no entanto, os mesmos ser voluntariamente publicados pela própria entidade empregadora;
- Estas informações devem ser tornadas públicas.

O que muda com a Diretiva da Transparência Salarial?

Diretiva (UE) 2023/970, do parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023

Avaliação conjunta das remunerações (pelas entidades empregadoras, em cooperação com os representantes dos/as trabalhadores/as):

- Quando se verifique uma diferença superior a 5%, em qualquer das categorias, tendo por referência os níveis de remuneração médios de trabalhadores femininos e masculinos;
- Quando essa diferença não seja explicada com base em critérios objetivos comuns a mulheres e homens;
- Quando a diferença, além de injustificada, sendo de, pelo menos, de 5%, não tenha sido corrigida no prazo de 6 meses a contar da data da comunicação das informações prestadas pela entidade empregadora.

O que muda com a Diretiva da Transparência Salarial?

Diretiva (UE) 2023/970, do parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023

Vias de Recurso e garantia da aplicação efetiva da diretiva/lei:

- Possibilidade de os/as trabalhadores/as que se considerem vítimas de violação do princípio da igualdade de remuneração, intentarem ação judicial, após eventual recurso à conciliação, para fazer valer os seus direitos e obrigações relacionados com este princípio;
- Direito a indemnização com base nas regras da responsabilidade civil, permitindo colocar o/a trabalhador/a na situação em que estaria se não tivesse sido objeto de discriminação em razão do sexo ou se não tivesse ocorrido a violação de um direito ou obrigação relacionado com o princípio da igualdade de remuneração.

O que muda com a Diretiva da Transparência Salarial?

Diretiva (UE) 2023/970, do parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023

Prova de trabalho igual ou de valor igual:

- A comparação entre remunerações não é limitada às situações em que os trabalhadores femininos e masculinos trabalham ao mesmo tempo ou para a mesma entidade empregadora, devendo ser alargada a uma fonte única que estabeleça as condições de remuneração;
- Fonte única: quando se estabelece elementos/fatores de remuneração, considerados pertinentes para a comparação dos trabalhadores.

O que muda com a Diretiva da Transparência Salarial?

Diretiva (UE) 2023/970, do parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023

Igualdade Remuneratória nos contratos públicos ou de concessões:

- Na execução de contratos públicos ou de concessões, deve ser assegurado que os operadores económicos cumprem a suas obrigações relacionadas com o princípio da igualdade de remuneração;
- Podendo ser exigido às entidades adjudicantes que introduzam cláusulas contratuais, prevendo sanções e condições de rescisão que assegurem o respeito pelo princípio da Igualdade de Remuneração.

O que muda com a Diretiva da Transparência Salarial?

Diretiva (UE) 2023/970, do parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023

Proteção contra o risco de retaliação e contra um tratamento menos favorável:

- Proibição de tratamento menos favorável de trabalhadores/as pelo facto de terem procurado exercer os seus direitos em matéria de igualdade de remuneração, ou por terem ajudado outra pessoa a fazê-lo (ex.: sendo testemunha);
- Introdução de medidas de proteção contra o despedimento ou outras formas de discriminação, adotadas pela entidade empregadora na sequência de uma queixa ou instauração de processo judicial ou administrativo relacionados com o exercício e defesa de direitos ou obrigações relacionados co o princípio da igualdade de remuneração.

O que muda com a Diretiva da Transparência Salarial?

Diretiva (UE) 2023/970, do parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023

Comunicação de informações e transposição:

- **Até 7 de junho de 2027** e, posteriormente, todos os anos - empresas com **250 ou mais trabalhadores/as**;
- **Até 7 de junho de 2027** e, posteriormente, de 3 em 3 anos - empresas com **entre 150 e 249 trabalhadores**;
- **Até 7 de junho de 2031** - empresas com **entre 100 e 149 trabalhadores**.
- **Transposição até 7 de junho de 2026**;

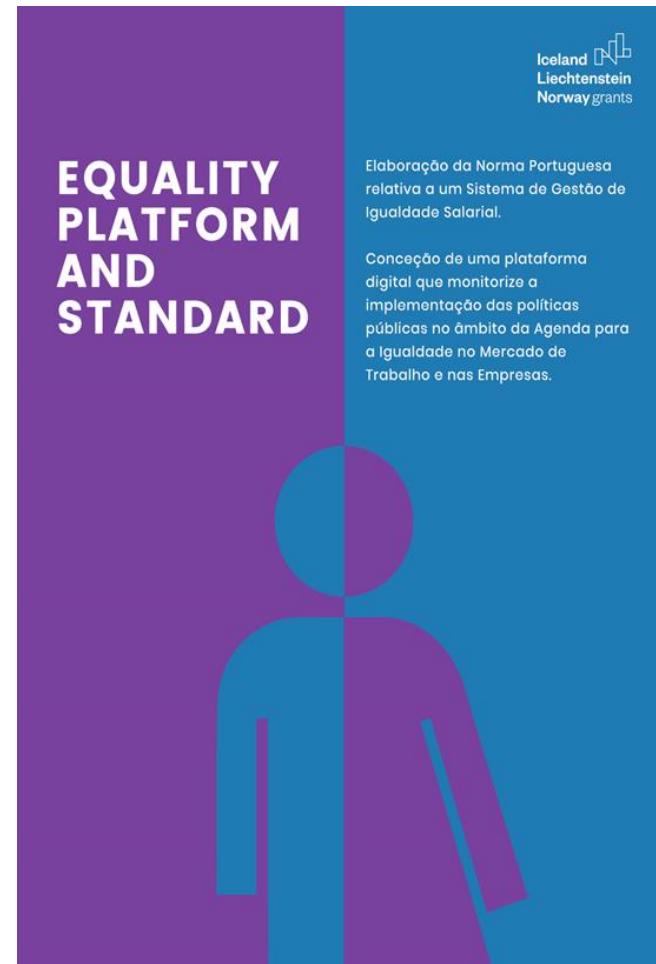
A NP 4588:2023, Sistema de Gestão Norma Portuguesa para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens...

- ✓ Visa contribuir para a eliminação da discriminação e para a promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, no âmbito do trabalho por conta de outrem

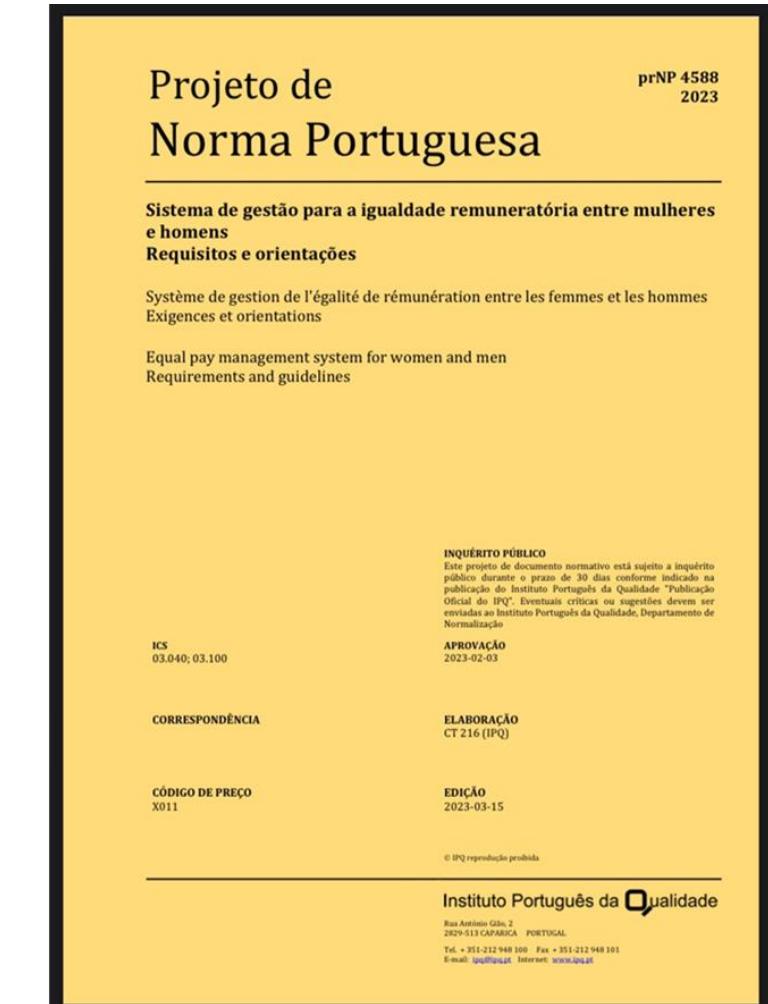
A Norma Portuguesa - Sistema de Gestão para a Igualdade Salarial (NP 4588:2023)

- Desenvolvida com base no *Equal Pay Standard* da Islândia

<https://vimeo.com/970568982/655db65fb0>



- A **NP 4588:2023** visa contribuir para a eliminação da discriminação e para a promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, no âmbito do trabalho por conta de outrem.
- Data de publicação: 15/06/2023
- Comissão técnica: CT 216 - COMISSÃO TÉCNICA PARA A IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES E HOMENS (Constituída no âmbito do projeto EPS, financiado pelos EEA Grants)
- Esta norma tem um relatório técnico associado (DNP TR 4589:2023) que deverá ser entregue gratuitamente a quem comprar a norma NP 4588:2023.
- A NP 4588:2023 pode ser adquirida no site do IPQ (instituto Português da Qualidade), pelo preço de €37,50.





Estamos juntos na promoção de oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, igualdade e dignidade.

OIT



O seu serviço gratuito de informação jurídica online.

Um serviço de subscrição de artigos jurídicos sobre uma variedade de tópicos enviados por correio eletrónico.

cms-lawnow.com

As informações contidas nesta publicação destinam-se apenas a fins gerais e de orientação e não pretendem constituir aconselhamento jurídico ou profissional.

A CMS Portugal (Rui Pena, Arnaut & Associados - Sociedade de Advogados, SP, RL) é membro da CMS LTF Limited (CMS LTF), uma sociedade limitada por garantia constituída em Inglaterra e País de Gales (n.º 15367752), com sede social em Cannon Place, 78 Cannon Street, Londres EC4N 6AF Reino Unido. A CMS LTF coordena a organização CMS de sociedades de advogados independentes. A CMS LTF não presta serviços a clientes. Esses serviços são exclusivamente prestados pelas sociedades membros da CMS LTF nas suas respetivas jurisdições. A CMS LTF e cada uma das suas sociedades membro são entidades distintas e independentes entre si, e nenhuma das sociedades membros tem capacidade para vincular outra. A CMS LTF e cada uma das sociedades membro respondem apenas pelos seus próprios atos ou omissões e não pelos de atos ou omissões umas das outras. A marca "CMS" e a expressão "sociedade" são utilizadas para referir algumas ou todas as sociedades membros ou os seus escritórios. Para mais informações, consulte o separador "Informações Jurídicas" no rodapé em cms.law.

Localizações CMS: Aberdeen, Abu Dhabi, Amesterdão, Antuérpia, Barcelona, Pequim, Belgrado, Bergen, Berlim, Bogotá, Bratislava, Brisbane, Brístol, Bruxelas, Bucareste, Budapeste, Casablanca, Colónia, Cúcuta, Dubai, Dublin, Düsseldorf, Edimburgo, Frankfurt, Funchal, Genebra, Glasgow, Gotemburgo, Hamburgo, Hong Kong, Istambul, Joanesburgo, Kiev, Leipzig, Lima, Lisboa, Liverpool, Liubiana, Londres, Luanda, Luxemburgo, Lyon, Madrid, Manchester, Maputo, Cidade do México, Milão, Mombasa, Mónaco, Munique, Mascate, Nairobi, Oslo, Paris, Podgorica, Poznan, Praga, Reading, Rio de Janeiro, Riade, Roma, Santiago do Chile, São Paulo, Sarajevo, Xangai, Sheffield, Singapura, Skopje, Sófia, Stavanger, Estocolmo, Estrasburgo, Estugarda, Telavive, Tirana, Viena, Varsóvia, Zagreb e Zurique.

cms.law