



advogados



2/2025

NEWSLETTER

PLANO DE AVALIAÇÃO DAS DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS ENTRE HOMENS E MULHERES

O caminho para a igualdade de género no trabalho

N-advogados

No âmbito dos poderes inspetivos, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) está a notificar as empresas para que apresentem, no prazo de 120 dias, um plano de avaliação das disparidades salariais entre homens e mulheres.

O incumprimento da notificação e/ou inexistência de uma justificação válida para as diferenças identificadas constitui contraordenação.



MAS, AFINAL, EM QUE CONSISTE ESTE PLANO?

A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, introduziu medidas para promover a igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de valor igual.

Estabelece a obrigação das entidades empregadoras de monitorizar e corrigir disparidades salariais com base no género, assente numa política de transparência remuneratória e, exclusivamente, com base na avaliação das componentes das funções, com recurso a critérios objetivos e comuns a homens e mulheres.

Segundo a ACT, o plano “não corresponde, não se confunde, nem se basta com meras listagens de trabalhadores, com referência à sua remuneração, ou com outro tipo de documentos como o registo dos trabalhadores, declaração mensal de remunerações, entre outros.”¹

Para preencher os requisitos do art.º 5.º

da Lei n.º 60/2018, o plano deve conter:

- **Objetivos**

A título de exemplo: garantir que, em determinado departamento ou categoria profissional, os salários dos trabalhadores do sexo masculino e feminino sejam iguais.

- **Metas:** específicas, mensuráveis, alcançáveis para reduzir eventuais disparidades salariais entre homens e mulheres, indicando os respetivos prazos concretos, para garantir que haja monitorização do progresso.
- **Cronograma:** descrição das etapas definidas que a entidade percorrerá para atingir os objetivos delineados.
- **Avaliação das componentes das funções:** análise detalhada das funções desempenhadas pelos trabalhadores, independentemente do sexo de cada um; devem ainda ser elencados, por referência a cada trabalhador, competências, responsabilidades, condições de trabalho, materiais de trabalho, posto de trabalho, esforço físico, etc.
- Identificação dos trabalhadores **com idêntica antiguidade, profissão, qualificação e habilitação e outras componentes das funções avaliadas no ponto anterior;**
- Agrupamento **dos trabalhadores**

¹ AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO “Igualdade no Trabalho”, disponível em https://portal.act.gov.pt/Pages/Igualdade_trab





por sexo (em cada situação comparável nos termos do ponto anterior) e **respetivas remunerações**;

- **Cálculo da diferença remuneratória** entre trabalhadores de diferentes sexos, mas em situações comparáveis;
- **Exclusão de discriminação em razão do género**: esta obrigação obriga a entidade a garantir que não há discriminação salarial baseada no género;
- **Identificação diferenças remuneratórias** em função do sexo, devendo ser respetivamente indicadas as medidas corretivas.
- **Conclusões**:
 - a) *Síntese das Diferenças*: Resumo das diferenças remuneratórias identificadas e os seus motivos.
 - b) *Medidas Implementadas*: Quais foram as medidas corretivas tomadas ou que estão previstas para corrigir as disparidades.
 - c) *Compromisso da Empresa*: A conclusão deve também refletir o compromisso da empresa em promover a igualdade salarial e combater a discriminação de género a prazo.

Presumir-se-ão discriminatórias as diferenças remuneratórias que a entidade empregadora não justifique devidamente.

O Plano de Avaliação desempenha um papel essencial na promoção da equidade salarial e no cumprimento das normas legais, além de fortalecer uma cultura organizacional mais justa e inclusiva.

ÓRGÃO RESPONSÁVEL PELO PLANO

A lei não define o órgão responsável, mas o guia da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) defende que a avaliação das diferenças salariais deve ser feita por um grupo de trabalho criado para o efeito dentro de cada entidade empregadora.

O grupo de trabalho deverá ser composto por representantes da entidade empregadora e representantes de trabalhadores/as.

Deverá garantir-se, no grupo uma representação equilibrada, dos trabalhadores e das trabalhadoras, segundo recomendações do CITE.

DURAÇÃO DO PLANO

A empresa notificada deverá implementar um Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias, com duração de 12 meses, conforme determinado pelo artigo 5.º n.º 2 da Lei nº 60/2018, de 21 de agosto. Como refere o art.º 5.º, n.º 3 da lei, após o término do período de 12 meses, a





empresa fica obrigada a apresentar à ACT um relatório detalhado contendo os seguintes elementos:

1. **Análise das Diferenças Remuneratórias:**

- Exposição minuciosa das disparidades salariais identificadas;
- Justificativas para as diferenças consideradas legítimas, como por exemplo: antiguidade, habilitações académicas ou profissionais e o mérito, a título de exemplo;

2. **Medidas Corretivas;**

3. **Resultados Alcançados.**

A empresa deve assegurar que todas as informações fornecidas à ACT sejam precisas, completas e devidamente documentadas, garantindo assim a transparência e eficácia do processo de avaliação e correção das desigualdades salariais.

INCUMPRIMENTO - CONSEQUÊNCIAS

O incumprimento da notificação emitida pela ACT e/ou a ausência de justificativas válidas para as diferenças salariais identificadas constituem uma **contraordenação grave**. Esta infração está sujeita a sanções pecuniárias, cujo valor será determinado de acordo com a gravidade da infração, o grau de culpa do infrator e a dimensão da empresa, conforme estabelecido na legislação

laboral vigente.

Além da contraordenação mencionada, a empresa infratora poderá estar sujeita a **sanção acessória**, designadamente, a Privação do Direito de Participar em arrematações ou concursos públicos por um período até dois anos, nos termos do art. 562.º do Código de Trabalho.

Esta sanção acessória tem implicações significativas, uma vez que pode afetar a capacidade da empresa de obter contratos com entidades públicas, a reputação da empresa no mercado e as oportunidades de negócio e crescimento empresarial.

RECOMENDAÇÕES

Face à gravidade das potenciais consequências, é recomendado que a empresa:

1. Cumpra rigorosamente todas as determinações da ACT;
2. Mantenha documentação detalhada de todas as ações adotadas para corrigir as desigualdades salariais;
3. Apresente justificativas sólidas e bem fundamentadas para quaisquer diferenças salariais que persistam;
4. Implemente políticas internas para prevenir futuras desigualdades salariais injustificadas.

A observância estrita destas recomendações não só assegurará o cumprimento das disposições legais,



evitando sérias e pesadas consequências para a empresa, mas, não menos importante, promoverá um ambiente de trabalho mais justo e equitativo.

Ferramentas úteis:

- Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto

- **Guia de apoio para avaliação de postos de trabalho com base em critérios objetivos comuns a homens e mulheres**, COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, disponível: [Guia para a avaliação das diferenças remuneratórias](#)

- **Igualdade no trabalho**, AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO, disponível: [Igualdade no trabalho](#)

- **Relatório Único**, GABINETE DE ESTRATÉGIA E PLANEAMENTO, disponível: <https://www.gep.mtsss.gov.pt/>

- **Instrumentos de apoio à ação inspetiva no combate à discriminação de género no trabalho**, AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO, disponível: <https://portal.act.gov.pt/AnexosPDF/Dossi>

