

# Norma Portuguesa

NP 4588  
2023

---

## Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens

### Requisitos e orientações

Système de gestion pour l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Exigences et orientations

Equal pay management system for women and men

Requirements and guidelines

ICS  
03.040; 03.100

**HOMOLOGAÇÃO**  
Termo de Homologação n.º 67/2023, de 2023-06-05

**CORRESPONDÊNCIA**

**ELABORAÇÃO**  
CT 216 (IPQ)

**CÓDIGO DE PREÇO**  
X011

**EDIÇÃO**  
2023-06-15

© IPQ reprodução proibida

---

Instituto Português da  Qualidade

Rua António Gião, 2  
2829-513 CAPARICA PORTUGAL

Tel. +351-212 948 100 Fax +351-212 948 101  
E-mail: [ipq@ipq.pt](mailto:ipq@ipq.pt) Internet: [www.ipq.pt](http://www.ipq.pt)

Projeto Equality Platform and Standard



### **Aviso: Documento com direitos de propriedade**

#### **© IPQ reprodução proibida**

As normas e os documentos normativos são documentos abrangidos por direitos de Propriedade Intelectual a qual inclui a Propriedade Industrial, Direitos de Autor e Direitos Conexos. É proibida e punida, nos termos da legislação aplicável, a sua reprodução, utilização, distribuição ou divulgação pública, de qualquer parte deste documento, em qualquer formato, eletrónico ou mecânico, incluindo fotocópia ou colocação na internet ou numa intranet, sem autorização prévia escrita. A autorização deve ser requerida ao Instituto Português da Qualidade enquanto Organismo Nacional de Normalização.

<b>Sumário</b>	<b>Página</b>
<b>Preâmbulo</b> .....	<b>5</b>
<b>0 Introdução</b> .....	<b>6</b>
<b>0.1 Enquadramento</b> .....	<b>6</b>
<b>0.2 Modelo de sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens</b> ....	<b>8</b>
<b>0.3 Princípios do sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens</b> .....	<b>9</b>
<b>0.4 Relação com outras normas de sistemas de gestão</b> .....	<b>10</b>
<b>1 Objetivo e campo de aplicação</b> .....	<b>11</b>
<b>2 Referências</b> .....	<b>11</b>
<b>3 Termos e definições</b> .....	<b>11</b>
3.1 Termos relacionados com sistemas de gestão .....	11
3.2 Termos relacionados com igualdade de género no mercado de trabalho .....	16
<b>4 Contexto da organização</b> .....	<b>20</b>
4.1 Compreender a organização e o seu contexto.....	20
4.2 Compreender as necessidades e as expectativas das partes interessadas.....	20
4.3 Determinar o âmbito do sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens .....	21
4.4 Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens.....	21
<b>5 Liderança</b> .....	<b>22</b>
5.1 Liderança e compromisso .....	22
5.2 Política de igualdade remuneratória entre mulheres e homens.....	23
5.3 Funções, responsabilidades e autoridades organizacionais.....	23
<b>6 Planeamento</b> .....	<b>23</b>
6.1 Ações para tratar riscos e oportunidades .....	23
6.2 Objetivos do SGIRMH e planeamento para os atingir.....	24
6.3 Planeamento das alterações.....	24
<b>7 Suporte</b> .....	<b>25</b>
7.1 Recursos .....	25
7.2 Competências .....	25
7.3 Consciencialização .....	25
7.4 Comunicação.....	26
7.5 Informação documentada .....	26
<b>8 Operacionalização</b> .....	<b>27</b>

8.1 Planeamento e controlo operacional.....	27
8.2 Processos de avaliação da igualdade remuneratória entre mulheres e homens.....	27
8.3 Plano de ação para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens.....	29
8.4 Privacidade da informação e confidencialidade.....	29
<b>9 Avaliação do desempenho.....</b>	<b>29</b>
9.1 Monitorização, medição, análise e avaliação.....	29
9.2 Auditoria interna.....	30
9.3 Revisão pela gestão.....	31
<b>10 Melhoria.....</b>	<b>31</b>
10.1 Melhoria contínua.....	31
10.2 Não conformidade e ação corretiva.....	32
<b>Anexo A (informativo) Lista de verificação dos procedimentos para aplicação da Metodologia de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género – Método analítico por pontos.....</b>	<b>33</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>41</b>

Projeto Equality Platform and Standard

## Preâmbulo

O presente documento foi elaborado pela Comissão Técnica de Normalização CT 216 «*Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens*», cuja coordenação é assegurada pelo Organismo Nacional de Normalização, Instituto Português da Qualidade, I.P. (ONN/IPQ), no âmbito do projeto «*Equality Platform and Standard*».<sup>1)</sup>

A presente norma 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.

O presente documento surge da identificação da necessidade e vontade do contributo voluntário das organizações e constitui-se como um instrumento orientador de políticas e práticas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, permitindo apoiar as organizações na melhoria estratégica de competitividade ao promover a igualdade remuneratória entre mulheres e homens como um requisito essencial para estimular a participação dos/as trabalhadores/as, bem como incentivar as organizações à promoção da justiça retributiva e incentivar à maior aquisição de competências ao longo da vida.

Um documento normativo, adotado enquanto sistema de gestão, poderá complementar a Lei e auxiliar as organizações a implementar medidas neste campo, tendo como propósito último a igualdade entre todas as pessoas. A aplicação das disposições da presente norma não dispensa o cumprimento de exigências legais, regulamentares e convencionais.

Este documento foca-se na igualdade remuneratória entre mulheres e homens, de modo a manter o alinhamento com a legislação, com os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho em vigor, com a usabilidade e em coerência com as fontes estatísticas disponíveis.

A presente norma poderá ser utilizada para efeitos de certificação ou simplesmente como referencial para implementação de um sistema de gestão da igualdade remuneratória entre mulheres e homens (SGIRMH). No caso das organizações que optem pela certificação, pretende-se reconhecer a conformidade com os requisitos da presente norma, por uma entidade independente acreditada.

A certificação do sistema de gestão por parte de uma entidade independente acreditada proporcionará valor acrescentado, podendo ser utilizada como garantia de reconhecimento e como exemplo a seguir para se alcançar a igualdade remuneratória entre trabalhadores/as com trabalho igual ou de valor igual.

Para obtenção de informação mais detalhada em matéria de igualdade remuneratória entre mulheres e homens, foi elaborado o relatório técnico, de acesso gratuito, DNP TR 4589:2023 – Boas práticas, legislação aplicável, jurisprudência, pareceres, estudos e relatórios, de suporte à NP 4588.

---

<sup>1)</sup> <https://projetos.cite.gov.pt/pt/web/pdp1eps>

## **0 Introdução**

### **0.1 Enquadramento**

O diferencial nos valores médios de remuneração entre homens e mulheres, observado e evidenciado nas estatísticas<sup>2)</sup> e estudos nacionais, europeus e internacionais<sup>3)</sup>, traduz uma persistente desigualdade entre mulheres e homens ao longo da vida, passando pela educação, formação e pelo mercado de trabalho, e tem efeitos altamente nocivos a curto, médio e longo prazo, quer pela injustiça subjacente, quer por afetar todos os rendimentos a que uma pessoa tem direito, também em situações de desemprego, doença ou incapacidade e reforma.

O diferencial remuneratório entre mulheres e homens refere-se às diferenças observadas na remuneração entre homens e mulheres, auferida mensalmente ou por hora.<sup>4)</sup>

A perpetuação dos estereótipos de género sobre os papéis da mulher e do homem na sociedade, atribuindo predominantemente às mulheres a responsabilidade pelo trabalho de cuidado e de apoio à família e aos homens o papel de provedores, bem como o modo como ainda é socialmente valorizado o trabalho desempenhado por umas e outros, continuam a sustentar a assimetria estrutural entre mulheres e homens no mercado de trabalho, cujos efeitos se refletem designadamente na desigualdade remuneratória. Assim, importa prevenir e combater os estereótipos de género e promover a partilha de responsabilidades entre mulheres e homens, quer no trabalho remunerado, quer no trabalho de cuidado e apoio à vida familiar.

Apesar da vasta legislação aplicável nesta matéria a nível nacional, europeu e internacional, as diferenças remuneratórias entre mulheres e homens persistem, sendo que parte destas diferenças não são explicáveis por critérios objetivos.

A prevenção e a ação na origem são a base da qualidade e da boa gestão. Por isso, estas situações têm de ser abordadas nas próprias organizações, como parte integrante da estratégia de gestão e para além do cumprimento de exigências legais. As normas de sistema de gestão, ainda que de adoção voluntária, têm evidenciado grande alcance e vantagem económica para as organizações.

É, assim, parte integrante da responsabilidade social das organizações identificar as disparidades remuneratórias entre mulheres e homens, através de um diagnóstico, que sirva de base à definição de políticas e à implementação de medidas, de preferência integradas em planos para a igualdade, que estabeleçam a igualdade remuneratória entre mulheres e homens e contribuam para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

O presente documento define os requisitos necessários a uma organização que pretenda implementar, manter e gerir um sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens, adiante designado por SGIRMH, baseado em princípios e valores que visam eliminar a discriminação remuneratória entre mulheres e homens, no âmbito do trabalho por conta de outrem, promovendo a igualdade na remuneração entre mulheres e homens, o trabalho digno, a qualidade de vida e a satisfação de todas as partes interessadas.

---

<sup>2)</sup> Consultar Barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, disponível em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho>. Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e consultar EUROSTAT.

<sup>3)</sup> Consultar o Relatório Técnico DNP TR 4589:2023.

<sup>4)</sup> CASACA, Sara Falcão; BASTOS, Amélia; PERISTA, Heloísa; PROENÇA, Isabel; AMARO, Maria Francisca; e CRUZ, João (2022).

A presente norma constitui-se como um instrumento complementar para a elaboração de políticas e práticas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, bem como para a sua implementação sistemática e melhoria contínua, enquanto dimensão essencial e estratégica no processo de promoção da igualdade de género, quer numa abordagem dupla, com a transversalização da perspetiva da igualdade de género e medidas de ação positiva, quer com políticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, nomeadamente, nos seguintes contextos:

- a) igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no acesso a emprego e no trabalho;
- b) igualdade de oportunidades entre mulheres e homens na escolha da profissão ou tipo de trabalho;
- c) condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a cargo ou categoria profissional;
- d) igualdade de tratamento entre mulheres e homens no trabalho;
- e) maternidade e paternidade – valorização e enquadramento nas operações e estrutura da organização;
- f) progressão na carreira, incluindo a formação e a promoção profissional;
- g) condições de trabalho, incluindo a remuneração.

A igualdade remuneratória entre mulheres e homens, concretizando o princípio de “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”, requer que as organizações estabeleçam processos de avaliação dos seus postos de trabalho que permitam especificamente comparar postos de trabalho diferentes, tendo em consideração os seguintes fatores: competências, esforços, responsabilidade e condições de trabalho, e, se adequado, quaisquer outros fatores que se revelem pertinentes para o posto de trabalho específico. Esta avaliação deverá ser objetiva, justa, rigorosa, imparcial e transparente, pelo que os métodos deverão estar isentos de qualquer enviesamento de género e dispor de critérios objetivos, comuns, claros e detalhados. Existem diferentes tipos de métodos de avaliação dos postos de trabalho, sendo que o método analítico por pontos (correntemente denominado “método por pontos”<sup>5)</sup>), no contexto de igualdade remuneratória entre mulheres e homens, é um dos métodos utilizados (ver Anexo A).

O SGIRMH fornece às organizações orientação para a implementação de métodos e ferramentas operacionais que auxiliem o cumprimento da Lei, nomeadamente da Constituição da República Portuguesa, do Código do Trabalho e da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, a qual aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

Uma organização que adote, implemente e obtenha resultados com o seu SGIRMH terá melhorado o seu ambiente laboral, aceitação social e reconhecimento pelas partes interessadas, criando condições para a melhoria da eficácia das suas operações e desempenho financeiro, nomeadamente na sua obrigação ou conveniência de publicar um Relatório de Sustentabilidade, pelo modelo ESG<sup>6)</sup> ou outro.

A implementação do SGIRMH é ainda uma oportunidade para contribuir para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), nomeadamente o ODS 5 – Igualdade de género, o ODS 8 – Trabalho digno e crescimento económico e o ODS 10 – Reduzir as desigualdades.

<sup>5)</sup> CHICHA, Marie-Thérèse (2011).

<sup>6)</sup> ESG – Environmental, Social and Corporate Governance (ambiental, social e governança empresarial).

## **0.2 Modelo de sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens**

A adoção de um sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens é uma decisão estratégica de uma organização que pode ajudar a melhorar o seu desempenho global e proporcionar uma base sólida para um crescimento sustentável e responsável.

Os benefícios potenciais para uma organização ao implementar um SGIRMH baseado nesta norma são:

- a) a aptidão para implementar de forma consistente práticas de igualdade remuneratória entre mulheres e homens, tendo em conta as exigências legais, estatutárias e regulamentares aplicáveis;
- b) o aumento da satisfação dos/as trabalhadores/as e outras partes interessadas;
- c) o estabelecimento de condições para a promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens e do compromisso organizacional em matéria de responsabilidade social;
- d) a aptidão para demonstrar a conformidade com os requisitos especificados do sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens e para tratar riscos e oportunidades associados ao seu contexto e objetivos.

Este documento adota a abordagem por processos, que incorpora princípios de gestão, o ciclo PDCA (*Plan-Do-Check-Act*), ou seja, Planear - Executar - Verificar - Atuar, e o pensamento baseado no risco.

A abordagem por processos permite a uma organização planear os seus processos e as respetivas interações. Compreender e gerir processos inter-relacionados como um sistema contribui para a eficácia e a eficiência da organização em atingir os resultados pretendidos.

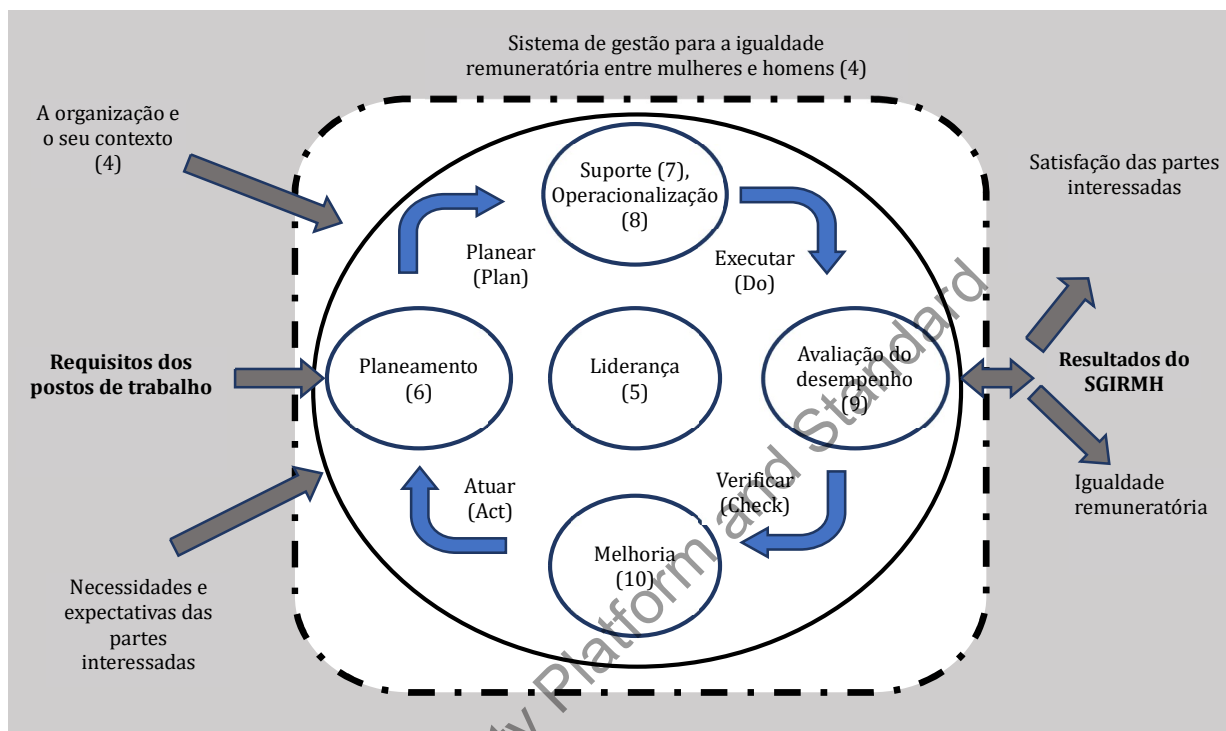
O ciclo PDCA permite a uma organização assegurar que os seus processos são dotados com recursos adequados e devidamente geridos e que as oportunidades de melhoria são determinadas e implementadas. O ciclo PDCA pode ser aplicado a todos os processos e ao sistema de gestão de igualdade remuneratória entre mulheres e homens como um todo. A Figura 1 representa como podem ser agrupadas as Secções 4 a 10 por referência ao ciclo PDCA.

O pensamento baseado no risco permite a uma organização determinar os fatores suscetíveis de provocar desvios nos seus processos e no seu SGIRMH em relação aos resultados planeados, implementar controlos para prevenir ou minimizar efeitos adversos e maximizar as oportunidades que vão surgindo.

As oportunidades podem surgir como resultado de uma situação favorável à obtenção de um resultado pretendido. Risco é o efeito da incerteza, e qualquer incerteza pode ter efeitos positivos ou negativos. No contexto da gestão do risco organizacional, um desvio positivo resultante de um risco pode proporcionar uma oportunidade, mas nem todos os efeitos positivos do risco resultam em oportunidades.

Para estar conforme com os requisitos desta norma, uma organização necessita de planear e implementar ações para tratar os riscos e as oportunidades. Ao tratar tanto os riscos como as oportunidades estabelece-se uma base para aumentar a eficácia do SGIRMH, obter melhores resultados e prevenir efeitos negativos.





NOTA: Os números entre parêntesis fazem referência a secções nesta norma.

**Figura 1 - Representação da estrutura desta norma no Ciclo PDCA**

- Planear (*plan*): estabelecer os objetivos do sistema e os seus processos, bem como os recursos necessários para obter resultados de acordo com os requisitos das partes interessadas, as políticas da organização e identificar e tratar riscos e oportunidades – Secções 4, 5 e 6;
- Executar (*do*): implementar o que foi planeado – Secções 7 e 8;
- Verificar (*check*): monitorizar e (onde aplicável) medir os processos e os resultados por comparação com políticas, objetivos, requisitos e atividades planeadas e reportar o desempenho – Secção 9;
- Atuar (*act*): emprender ações para melhorar o desempenho, conforme necessário – Secção 10.

### 0.3 Princípios do sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens

Os princípios gerais da gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens que a presente norma tem por base são:

- a) igualdade e não discriminação entre mulheres e homens;
- b) igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens no trabalho;
- c) igualdade remuneratória entre mulheres e homens;
- d) responsabilização;
- e) transparência;
- f) conduta ética;

g) respeito pelas partes interessadas.

As entidades ou as pessoas, que de algum modo estão associadas à cadeia de valor da organização, enquanto partes interessadas, poderão ser envolvidas na construção do SGIRMH e dar um contributo para a concretização dos seus objetivos, nomeadamente na identificação do valor próprio de cada posto de trabalho.

Este documento baseia-se também nos princípios de gestão que são comuns às normas dos sistemas de gestão da *International Organization for Standardization* (ISO).

#### **0.4 Relação com outras normas de sistemas de gestão**

A não existência de qualquer norma europeia ou internacional que estabeleça requisitos para um sistema de gestão em matéria de igualdade remuneratória entre mulheres e homens justifica a elaboração de uma norma portuguesa que permita a certificação das organizações que assim o entendam.

Esta norma foi desenvolvida tendo em consideração a estrutura de alto nível (*High Level Structure – HLS*), definida pela ISO, que tem por objetivo melhorar o alinhamento e compatibilidade com outras normas de sistema de gestão, em particular a NP EN ISO 9001 – *Sistemas de gestão da qualidade – Requisitos*, e as normas portuguesas: a NP EN ISO 26000 – *Linhas de orientação da responsabilidade social*, a NP 4427 – *Sistemas de gestão das pessoas – Requisitos*, a NP 4469 – *Sistema de gestão da responsabilidade social – Requisitos e linhas de orientação para a sua utilização* e a NP 4552 – *Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal – Requisitos*.

Neste documento, são utilizadas as seguintes formas verbais:

- “deve” ou “devem” indica um requisito;
- “deverá” ou “deverão” indica uma recomendação;
- “poderá” ou “poderão” indica uma permissão;
- “pode” ou “podem” indica uma possibilidade ou capacidade.

Neste documento é utilizada uma linguagem neutra e inclusiva.

## 1 Objetivo e campo de aplicação

O presente documento especifica os requisitos para estabelecer, implementar, manter e melhorar um sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens para as organizações que pretendam:

- a) demonstrar a sua capacidade para, de forma consistente, assegurar a igualdade remuneratória entre mulheres e homens para trabalho igual ou de valor igual, em cumprimento de exigências legais, estatutárias, regulamentares e outros que lhe sejam aplicáveis;
- b) aumentar a satisfação dos/as trabalhadores/as e outras partes interessadas, através da aplicação eficaz do sistema.

Os requisitos desta norma são genéricos e pretende-se que sejam aplicáveis a qualquer organização, do setor público, privado, cooperativo ou social, independentemente do seu tipo, dimensão, complexidade, natureza ou personalidade jurídica e, em toda a sua extensão, abrangendo todos os níveis hierárquicos, áreas de atividade, unidades orgânicas, locais e formas de prestação do trabalho subordinado.

**NOTA:** Consideram-se exigências estatutárias as constantes nos estatutos da organização. Consideram-se exigências regulamentares, nomeadamente, os constantes nos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho.

## 2 Referências

Os documentos a seguir referenciados são, no todo ou em parte, indispensáveis à aplicação deste documento. Para referências datadas, apenas se aplica a edição citada. Para referências não datadas, aplica-se a última edição do documento referenciado (incluindo as emendas).

NP EN ISO 9000:2015 *Sistemas de gestão da qualidade – Fundamentos e vocabulário*

NP EN ISO 26000: 2011 *Linhas de orientação da responsabilidade social*

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – Código do Trabalho

Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto – Medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor

## 3 Termos e definições

Para os fins do presente documento aplicam-se os seguintes termos e definições.

### 3.1 Termos relacionados com sistemas de gestão

#### 3.1.1 auditoria

*Processo* (3.1.26) sistemático, independente e documentado para obter evidências de auditoria e respetiva avaliação objetiva, com vista a determinar em que medida os critérios da auditoria são cumpridos.

**NOTA 1 à secção:** As “evidências de auditoria” e os “critérios da auditoria” estão definidos na NP EN ISO 19011.

[FONTE: NP EN ISO 9000:2015]

#### 3.1.2 ação corretiva

Ação para eliminar a causa de uma *não conformidade* (3.1.19) e para prevenir a sua recorrência.

**NOTA 1 à secção:** Pode haver mais do que uma causa para a não conformidade.

Neste documento, apenas o conteúdo informativo da norma está disponível, para ter acesso ao documento completo é necessário comprar a norma em [www.ipq.pt/loja/normas/](http://www.ipq.pt/loja/normas/).

Projeto Equality Platform and Standard

## Bibliografia

- [1] DNP TR 4589:2023 *Boas práticas, legislação aplicável, jurisprudência, pareceres, estudos e relatórios, de suporte à NP 4588*
- [2] NP 4469:2019 *Sistema de Gestão da Responsabilidade Social – Requisitos e linhas de orientação para a sua utilização*
- [3] NP 4522:2014 *Norma para Organizações Familiarmente Responsáveis*
- [4] NP 4552:2022 *Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal – Requisitos*
- [5] ÍST 85:2012 *Equal wage management system – Requirements and guidance*
- [6] CASACA, Sara Falcão; BASTOS, Amélia; PERISTA, Heloísa; PROENÇA, Isabel; AMARO, Maria Francisca; e CRUZ, João. *Economic Case: Os benefícios sociais e económicos da igualdade remuneratória entre mulheres e homens*, ISEG-ULisboa, CEMAPRE, CESIS, EDDA, 2022 [consult. 2023-05-17]. Disponível em: [https://genderpaygap-elimination.pt/wp-content/uploads/2022/03/Economic-Case\\_new.pdf](https://genderpaygap-elimination.pt/wp-content/uploads/2022/03/Economic-Case_new.pdf)
- [7] CHICHA, Marie-Thérèse. *A promoção da igualdade. Avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género: guia prático*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2011. [consult. 2023-04-28]. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/newsitem/wcms\\_164965.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/newsitem/wcms_164965.pdf)
- [8] CGTP-IN, ACT, ARESP, CESIS, CITE, FESAHT, OIT. *Valor do Trabalho e Igualdade de Género – Guia para a aplicação de uma metodologia de avaliação*. s.l.: Parceria de Desenvolvimento do Projeto "Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade", 2008. [consult. 2023-04-28]. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_651200.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---lisbon/documents/genericdocument/wcms_651200.pdf)
- [9] COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO. *Glossário da Igualdade – Adaptado às Políticas e Práticas de Igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho*. Lisboa: CITE, 2021. [consult. 2023-04-28]. Disponível em: <https://cite.gov.pt/glossario>
- [10] COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO. *Guia de apoio para Avaliação de Postos de Trabalho, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres*. Lisboa: CITE, 2022. [consult. 2023-04-28]. Disponível em: <https://cite.gov.pt/documents/14333/297943/CITE+-+Guia+de+avalia%C3%A7%C3%A3o+de+diferen%C3%A7as+remunerat%C3%B3rias.pdf>
- [11] FESETE. *Construção de Sistema de Avaliação de Funções e Remunerações CCT-FESETE-ATP*. Porto: FESETE, 2011. [consult. 2023-04-28]. Disponível em: <https://fesete.pt/portal/docs/pdf/estudofeseteatp.pdf>
- [12] INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA. *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – Agenda 2030. Indicadores para Portugal: 2010 - 2020*. Lisboa: INE, 2021. [consult. 2023-04-28]. Disponível em: <https://www.ine.pt/xurl/pub/280981585>
- [13] Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP). *Diário da República n.º 117/2014, Série I de 2014-06-20, páginas 3220 - 3304*. Assembleia da República. Lisboa
- [14] Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno. *Diário da República n.º 66/2023, Série I de 2023-04-03, páginas 2 – 85*. Assembleia da República. Lisboa.