

# LINHAS ORIENTADORAS

## PLANO DE AVALIAÇÃO DAS DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS COM BASE EM CRITÉRIOS E OBJETIVOS COMUNS A HOMENS E A MULHERES

### 1. INTRODUÇÃO

1.1. Nos termos do artigo 8.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, a entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre mulheres e homens, ou seja, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE, é a entidade responsável pelo acompanhamento da referida Lei, emitindo, no âmbito dessa competência, uma orientação definindo os termos gerais da avaliação das componentes das funções com base em critérios objetivos, comuns a homens e a mulheres.

No cumprimento desta disposição, a CITE emitiu o [Parecer 671/CITE/2018](#), interpretativo sobre a operacionalização dos instrumentos legais previstos na Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto. Em 2022 foi, igualmente, produzido e disponibilizado o [Guia de Apoio para a Avaliação de Postos de Trabalho, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres](#).

### 2. PLANO DE AVALIAÇÃO DAS DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS

O **Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias** tem por base em critérios objetivos e comuns a homens e a mulheres, assente nas componentes das funções referido no artigo 5.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, devendo conter os seguintes **dados**:

#### 2.1. IDENTIFICAÇÃO DA ENTIDADE EMPREGADORA:

- Nome
- NIF
- Setor de atividade económica

##### 2.1.1. OBJETIVO

O **Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias** com base em critérios objetivos comuns a homens e a mulheres, conforme referido no artigo 5.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, tem por objetivo assegurar a existência de uma política remuneratória transparente nos termos do artigo 31º do Código do Trabalho, e assente na avaliação das componentes das funções sem enviesamento de género.

### 2.1.3. DURAÇÃO

No âmbito dos n.ºs 1 e 2 do artigo 5.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, o Plano 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. PLANIFICAÇÃO/CRONOGRAMA:

Como exemplo de Plano, sugere-se que seja seguido o exemplo infra, devendo o mesmo identificar as diversas as fases e etapas, bem como o resultado (output) pretendido em cada umas dessas fases e/ou etapas. Sugere-se, igualmente, que seja definida e apresentada uma calendarização das referidas fases e/ou etapas:

2

FASES	ETAPAS	OUTPUT	CALENDARIZAÇÃO
<b>1. Identificação dos postos de trabalho</b>	A. Levantamento dos postos de trabalho na entidade empregadora	Lista inicial de postos de trabalho existentes na organização, contendo, para cada um: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Descritivo das funções</li> <li>2. Sexo do/a ocupante do posto</li> <li>3. Remuneração base, ganho e regalias</li> </ol>	Ex. 1º trimestre do ano de XXXX
	B. Aferição da coerência da lista	Lista corrigida: <ul style="list-style-type: none"> <li>-Agrupando os postos de trabalho com designações diferentes, mas atribuições semelhantes</li> <li>- Separando postos de trabalho com designações semelhantes, mas atribuições diferentes</li> </ul>	Ex. 1º trimestre do ano de XXXX
<b>2. Definição dos critérios de predominância</b>		Lista final de postos de trabalho na organização, com sinalização de situações de eventual predominância (masculina ou feminina)	Ex. 2º trimestre do ano de XXXX
<b>3. Determinação de factores e subfactores de avaliação</b>		Lista de factores, subfactores e respetivos níveis ajustados às características da organização e ao seu setor de atividade.	Ex. 2º trimestre do ano XXXX
<b>4. Recolha de Informação</b>	A. Construção do questionário	Versão provisória do questionário	Ex. 3º trimestre do ano XXXX
	B. Pré-teste	Versão final do questionário	

	<p>C. Aplicação do questionário</p> <p>D. Análise de resultados</p>	<p>Questionários preenchidos para todos os postos de trabalho</p> <p>Base de dados (MS Excel, Libre Office, Calc ou outro) com a informação recolhida através dos questionários</p> <p>Fichas de caracterização dos postos de trabalho</p>	
	E.		
<b>5. Determinação do valor dos postos de trabalho</b>	<p>A. Definição da grelha de ponderação</p> <p>B. Repartição de pontos por nível</p> <p>C. Atribuição de pontos aos postos de trabalho</p>	<p>Grelha com ponderadores e pontuação para cada um dos factores e subfactores.</p> <p>Grelha com ponderação e pontuação para cada um dos níveis dos subfactores.</p> <p>Lista final dos postos de trabalho classificados em intervalos de pontos.</p>	Ex. 3º trimestre do ano XXXX
<b>6. Estimativa das diferenças remuneratórias entre postos de valor igual</b>	<p>A. Levantamento das remunerações na organização</p> <p>B. Identificação de diferenças remuneratórias injustificadas</p>	<p>Lista dos postos de trabalho e das respetivas remunerações.</p> <p>Documento elencando situações de diferenças injustificadas (perfis de trabalho situados no mesmo intervalo de pontuação, mas com remunerações diferentes)</p>	Ex. 3º trimestre do ano XXXX
<b>7. Plano de Ação para a Igualdade Remuneratória</b>		<p>Plano de Ação contendo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ações de uniformização das estruturas remuneratórias (ex. nº de escalões remuneratórias)</li> <li>- Definição de plano de supressão de desigualdades remuneratórias para postos de trabalho de valor igual.</li> </ul>	1º trimestre do ano XXXX

#### 4. PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE REMUNERATÓRIA

Após os **12 meses** de implementação do **Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias**, deve a entidade empregadora comunicar à Autoridade das Condições de Trabalho (ACT), os resultados da implementação do Plano de Avaliação, demonstrando as diferenças remuneratórias identificadas que possam ser justificadas, bem como a correção das diferenças remuneratórias que tenham sido identificadas e que não possam ser

justificadas com base em outros critérios. Uma vez que, nos termos do n.º 5 do artigo 5.º da Lei n.º 60/2018 se presumem discriminatórias as diferenças que não puderem ser justificadas mediante outros critérios, sugerem-se que a entidade empregadora em causa apresente um **Plano de Ação para a Igualdade Remuneratória**, do qual constem os seguintes elementos.

- Ações de uniformização das estruturas remuneratórias (ex. n.º de escalões remuneratórios);
- Definição de plano de supressão de desigualdades remuneratórias para postos de trabalho de valor igual que foram identificadas e que não foram justificadas.

4

CITE, 18 de fevereiro de 2025