



**Relatório sobre a aplicação da Lei n.º 60/2018, de
21 de agosto, que aprova medidas de promoção
da igualdade remuneratória entre mulheres
e homens por trabalho igual ou de igual valor,
a que se refere o artigo 10.º da mesma Lei.**

Relatório sobre a aplicação da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, a que se refere o artigo 10.º da mesma Lei.

Ficha Técnica

Título

Relatório sobre a aplicação da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

Ano

2024

Entidade coordenadora da elaboração do relatório:

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

Entidades envolvidas

Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (GEP-MTSSS)

Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

Equipa Técnica:

Anita Sares; Carlota Santos Silva; Ernestina Silva; Inês Gonçalves; Joana Anjos; Maria Dulce Caldeira; Maria do Rosário Fidalgo; Patrícia Nogueira; Susana Luz e Teresa Pargana.

CITE - COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Rua Américo Durão, n.º 12ª – 1.º e 2.º piso · Olaias - 1900-064 LISBOA Tel. 215 954 000 | Linha Verde 800 204 684 | E-mail: geral@cite.pt | cite.gov.pt

Índice

Índice de Figuras	6
Índice de Tabelas	7
Siglas	7
Classificações Oficiais	7
Introdução	8
1. Objeto e âmbito do relatório	9
2. Enquadramento legal internacional, comunitário e nacional da igualdade remuneratória entre mulheres e homens	11
2.1. A nível internacional.....	11
2.2. A nível comunitário.....	13
2.3. Nível Nacional	15
3. As entidades com competência na aplicação da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.	19
3.1. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.....	19
3.2. Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social	20
3.3. Autoridade para as Condições do Trabalho	21
4. Instrumentos de aplicação da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto	21
4.1. Instrumentos estatísticos sobre as diferenças remuneratórias entre mulheres e homens	22
4.1.1 Balanço das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens.....	23
4.1.2 Barómetro Geral e Setorial das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens	24
4.2. Transparência remuneratória.....	25
4.3. Plano de avaliação de diferenças remuneratórias	25
4.3.1. Guia de Apoio para a avaliação de postos de trabalho com base em critérios objetivos comuns a homens e mulheres	25
4.3.2. Norma “Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre mulheres e homens”	26
4.4. Emissão de pareceres pela Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).....	27
5. Proteção do/a trabalhador/a e regime sancionatório.....	28
6. Prazos	28
6.1. Cronograma	29
6.2. Procedimentos dos instrumentos de aplicação da Lei.....	30

7. Monitorização sobre os dados estatísticos das diferenças remuneratórias	31
7.1. Barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens	31
7.2. Balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa, profissão e níveis de qualificação	43
7.3. Atribuição da distinção «Selo da Igualdade Salarial»	44
7.4. Dados estatísticos sobre as entidades empregadoras com diferenças remuneratórias entre mulheres e homens notificadas pela ACT	47
7.5. Dados estatísticos sobre a emissão de pareceres da CITE.....	47
7.5.1. N.º de pedidos de informação de discriminação remuneratória em razão do sexo apresentadas à CITE.....	48
7.5.2. N.º de pareceres emitidos pela CITE	48
7.5.2.1. Parecer n.º 68/CITE/2021 (Processo n.º 1238-IR/2020) Igualdade de remuneração.....	48
7.5.2.2. Parecer n.º 412/CITE/2022 (Processo n.º 1638-IR/2021) Igualdade de remuneração	49
7.5.3. N.º de notificações da CITE às entidades empregadoras e à ACT ...	50
7.6. Jurisprudência nacional sobre igualdade remuneratória entre mulheres e homens	50
7.7. Laboratórios de Igualdade sobre “Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens	52
Considerações Finais.....	53
Recomendações	56
Conceitos	65
Referências Bibliográficas	68
Legislação	70
Anexo nº I.....	71
Como consultar o Balanço das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens (BdD)?	71
Anexo II	73
Certificado	73
Selo	73

Índice de Figuras

Figura 1- Evolução do número de empresas e de TCO, nos anos 2017-2022.....	32
Figura 2 – Evolução do número total de TCO, por sexo, nos anos 2017-2022	32
Figura 3– Evolução do número de TCO a tempo parcial , por sexo, nos anos 2017-2022	32
Figura 4– Evolução do número de TCO a tempo completo , por sexo, nos anos 2017-2022	32
Figura 5 – Evolução do número de TCO a tempo completo e com remuneração completa , por sexo, nos anos 2017-2022.....	33
Figura 6 e Figura 7 – Evolução da Remuneração média Base e Ganho dos TCO a tempo completo e com remuneração completa, por sexo, nos anos 2017-2022.....	33
Figura 8 – Evolução, no período 2010-2022, do Gender Pay Gap (GPG) calculado com recurso à remuneração média base e ao ganho.....	33
Figura 9 – Evolução GPG Base Global e por dimensão de empresa, nos anos 2017-2022	34
Figura 10 – Evolução GPG Ganho Global e por dimensão de empresa, nos anos 2017-2022	34
Figura 11 – Evolução do GPG Base , por secção de atividade económica, nos anos 2017-2022	37
Figura 12 – Evolução do GPG Ganho , por secção de atividade económica, nos anos 2017-2022	37
Figura 13 – Evolução do GPG Ajustado Base , por secção de atividade económica, nos anos 2017-2022	38
Figura 14 – Evolução do GPG Ajustado Ganho , por secção de atividade económica, nos anos 2017-2022	38
Figura 15 – Evolução do GPG Base , por distrito, nos anos 2017-2022.....	40
Figura 16 – Evolução do GPG Ganho , por distrito, nos anos 2017-2022.....	40
Figura 17– Remuneração média base por sexo e respetivo GPG, segundo a Profissão (2022) .	41
Figura 18 – Remuneração média base por sexo e respetivo GPG, segundo o Nível de Qualificação (2022).....	41
Figura 19 – Remuneração média base por sexo e respetivo GPG, segundo a Habilitação Literária (2022)	42
Figura 20– Remuneração média base por sexo e respetivo GPG, segundo a Antiguidade (2022)	42
Figura 21 – Total de empresas que geraram o seu BdD , por ano de referência dos dados	43
Figura 22– Total de empresas que estão em condições de poderem gerar o seu BdD , por ano de referência dos dados.....	43
Figura 23 – Total de empresas com distinção (v.a.) por setor de atividade e respetiva percentagem face ao total de empresas no setor (Ano de referência = 2022)	46
Figura 24 – Total de empresas com distinção (v.a.) por distrito e respetiva percentagem face ao total de empresas no setor (Ano de referência = 2022)	47

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Cronograma.....	29
Tabela 2 – Procedimento do Barómetro e do BdD	30
Tabela 3 – Procedimento de emissão de parecer da CITE.....	31
Tabela 4 – Evolução do número de empresas, TCO mulheres e TCO homens, por setor de atividade económica, nos anos 2017-2022.....	35
Tabela 5 – Evolução do número de empresas, TCO mulheres e TCO homens, por distrito, nos anos 2017-2022.....	39
Tabela 6 – Total de TCO em empresas que podem gerar o seu BdD, segundo o sexo e regime de duração de trabalho, por ano de referência dos dados.....	44
Tabela 7 – Total de estabelecimentos, TCO mulheres e TCO homens de empresas distinguidas e respetiva percentagem face ao total (anos de referência = 2021 e 2022).	45
Tabela 8– N.º de participantes dos Laboratórios para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens	53

Siglas

MTSSS – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

GEP – Gabinete de Estratégia e Planeamento

RU – Relatório Único

QP – Quadros de Pessoal

BdD – Balanço das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens

Classificações Oficiais

CAE Rev.3 – Classificação de Atividades Económicas, revisão 3

CPP – Classificação Portuguesa de Profissões

Introdução

A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, atribui à **Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)** a competência para acompanhar e avaliar a sua aplicação de quatro em quatro anos, devendo a primeira avaliação, segundo o artigo 10.º da referida Lei, ocorrer dois anos após a respetiva entrada em vigor. Decorre, igualmente, daquele preceito que para efeitos dessa avaliação são ouvidos os parceiros sociais, cujos contributos enviados, pela **Confederação de Agricultores de Portugal (CAP)**, **Confederação de Comércio e Serviços de Portugal (CCP)**, **Confederação Empresarial de Portugal (CIP)**, **Confederação do Turismo de Portugal (CTP)** e **Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical (CGTP-IN)**, se anexam a este relatório. A **União Geral de Trabalhadores (UGT)** não se pronunciou.

Dando cumprimento ao referido artigo, foi elaborado o presente relatório de avaliação, reportando-se ao período entre 22 de fevereiro de 2019 a 30 de setembro de 2024.

Para a elaboração do relatório foi criado um grupo de trabalho com todas as entidades envolvidas no processo de execução das medidas da presente Lei, a saber, a **CITE**, com competências de acompanhamento e avaliação, o **Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (GEP)**, com competências de produção, disponibilização e atualização de informação estatística e a **Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)**, com competências de controlo do cumprimento do disposto na presente Lei.

A estrutura do relatório partiu do enquadramento legal da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, a nível internacional, comunitário e nacional, onde é possível observar a evolução legislativa neste domínio, bem como evidenciar o caminho percorrido até à sua aprovação.

O relatório pretende sistematizar e explicar os diferentes instrumentos de aplicação da lei, bem como os respetivos prazos e articulação entre estes. Não obstante, o foco principal incidirá sobre a monitorização, através da apresentação de dados estatísticos sobre as diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, designadamente:

- Barómetro geral e sectorial;
- Balanço por empresa, profissão e níveis de qualificação;
- Atribuição da distinção «Selo da Igualdade Salarial»;
- Dados estatísticos sobre as entidades empregadoras notificadas pela ACT;

- Dados estatísticos sobre a emissão de pareceres pela CITE;
- Ações de formação sobre igualdade remuneratória.

Por fim, o relatório apresenta considerações finais relacionadas com a avaliação da implementação da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, destacando os elementos chave e propostas para o seu aperfeiçoamento.

1. Objeto e âmbito do relatório

A 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**, com entrada em vigor a 21 de fevereiro de 2019, procedendo às seguintes alterações legislativas:

- Altera a alínea e) do n.º 2 do artigo 1.º, Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui o **relatório anual sobre o progresso da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional**, que deve conter informação sobre a implementação da Lei que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.
- Altera os n.ºs 5 e 8 do artigo 32.º, Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o **Código do Trabalho**, passando o n.º 5, a impor à entidade empregadora o dever de disponibilizar a informação aos/às trabalhadores/as da empresa e enviá-la, em prazo constante da portaria a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, às entidades aí referidas. O n.º 8 passa a prever que a informação prestada aos/às representantes das entidades empregadoras ou dos/as trabalhadores/as, com exceção das remunerações em relação aos sindicatos e ao serviço competente para proceder ao apuramento estatístico, deve ser expurgada de elementos nominativos, excluindo o sexo.
- Altera as alíneas b) e q) do artigo 3.º, Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a **orgânica da CITE**, fixando, respetivamente, a competência para a emissão de parecer, pela CITE, acerca da existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do/a trabalhador/a ou de representante sindical e para o desenvolvimento, pela CITE, das demais ações decorrentes da Lei que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, por trabalho igual ou de igual valor, mantendo-se, no mais, inalteradas as atribuições desta Comissão.

O principal objetivo da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto prende-se com a garantia da existência de uma política remuneratória transparente, assente em mecanismos de avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, nos termos do artigo 31.º do Código do Trabalho.

Além disso, consagra a presunção de discriminação remuneratória, nos casos em que o/a trabalhador/a alegue estar a ser discriminado/a e a entidade empregadora não apresente uma política remuneratória transparente, que permita demonstrar que as diferenças alegadas se baseiam em critérios objetivos.

Na vertente informativa, destaca-se a disponibilização anual de informação com o intuito de sinalizar diferenças remuneratórias, por setor e por empresa. O **GEP** efetua o apuramento da informação estatística anual sobre as diferenças remuneratórias entre mulheres e homens a nível setorial, designado por barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens e, paralelamente, são disponibilizados os balanços das diferenças remuneratórias por empresa.

A **ACT** notifica as empresas que empreguem cinquenta ou mais trabalhadores/as, onde se verifiquem diferenças salariais para que apresentem, no prazo de 120 dias, um plano de avaliação dessas diferenças, assente na avaliação das componentes das funções exercidas pelos/as trabalhadores/as, com base em critérios objetivos, de forma a excluir qualquer possibilidade de discriminação baseada no sexo.

A **CITE**, para além da competência de acompanhamento e avaliação da presente Lei, também emite orientações nos termos da avaliação das componentes de funções acima indicadas, tendo emitido o [Parecer n.º 671/CITE/2018](#) e disponibilizado o [Guia de Apoio à Avaliação de Postos de Trabalho](#), com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, bem como pareceres vinculativos sobre a existência de casos de discriminação remuneratória, a pedido dos/as trabalhadores/as ou dos representantes sindicais.

Este regime estabelece mecanismos de informação, avaliação e correção que visam efetivar o princípio de remuneração igual para trabalho igual ou de igual valor, entre mulheres e homens para a promoção da igualdade e não discriminação no trabalho, e combate eficaz às desigualdades remuneratórias entre mulheres e homens.

2. Enquadramento legal internacional, comunitário e nacional da igualdade remuneratória entre mulheres e homens

O princípio da igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor está consagrado nos Tratados, Convenções Internacionais, Comunitários e nos normativos nacionais há várias décadas, sendo reiterado, sistematicamente, nas orientações de política europeia e internacional, estando igualmente consagrado na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho, que estabelece que os/as trabalhadores/as têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular na retribuição, sem distinção do sexo, observando-se o princípio de que por trabalho igual ou de igual valor.

2.1. A nível internacional

No contexto internacional, foram desenvolvidas políticas de igualdade, através da criação e adoção de instrumentos legais.

Em 1945, a Organização das Nações Unidas (ONU), ratificou a **Carta das Nações Unidas** que afirma no seu preâmbulo “a igualdade de direitos dos homens e das mulheres” e em 1948, e consagrou no n.º 2 do artigo 23.º da **Declaração Universal dos Direitos Humanos** (DUDH) que “*Todos os seres humanos, sem qualquer distinção, têm direito a igual remuneração por igual trabalho.*”

Neste seguimento, a **Organização Internacional do Trabalho (OIT)** lançou duas importantes convenções. A Convenção n.º 100, relativa a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres por Trabalho de Igual Valor (1951) e a Convenção n.º 111, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão (1958).

Nesta matéria, a ONU tem tido um papel fundamental com adoção, em 1966, de dois pactos onde os estados-signatários se comprometem a garantir, aos homens e às mulheres, a igualdade no gozo dos direitos, quer civis e políticos (artigo 3.º), com o **Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos** (PIDCP), quer económicos e sociais e culturais, com o **Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais** (PIDESC), que nos artigos 3.º e 7.º, alínea a), inclui a referência a um salário igual pelo trabalho de igual valor. Em 1979, a ONU adotou a **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres** (CEDAW), sendo um dos grandes Tratados de Direitos Humanos e frequentemente designada de Carta dos Direitos Humanos das Mulheres. No seu artigo 11.º, n.º 1, alínea d) vem

assegurar, com base na igualdade entre mulheres e homens, os mesmos direitos, em particular, o direito à igualdade de remuneração, incluindo as prestações adicionais, e à igualdade de tratamento para um trabalho de igual valor. Por sua vez, a **Declaração e Plataforma de Ação de Pequim**, aprovada em 1995, na 4.^a Conferência Mundial sobre as Mulheres da ONU, apela ao envolvimento dos governos, da comunidade internacional e da sociedade civil, incluindo as organizações não-governamentais e o setor privado, para que desenvolvam ações estratégicas no combate aos estereótipos que afetam as mulheres, desfavorecendo-as.

Em 2015, os 193 Estados-Membros que integram a ONU aprovaram a **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**, que contempla 17 objetivos, com um ambicioso plano que visa alcançar uma prosperidade, assente no respeito pelo planeta e seus habitantes. Realçam-se, para tanto, os seguintes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS):

- **Objetivo 5 - Igualdade de género:** alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas, sendo que, para tal, devem ser eliminadas, em todo o mundo, todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas; ser reconhecido e valorizado o trabalho não pago e o trabalho doméstico, a par da promoção da partilha das responsabilidades de cuidado familiar, garantindo a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública.
- **Objetivo 8 - Trabalho Digno e Crescimento Económico** – promover, até 2030, o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todas as mulheres e todos os homens, inclusive para jovens e pessoas com deficiência, bem como a remuneração igual para trabalho de igual valor.

Também a **Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE)** se tem vindo a pronunciar nestas matérias, nomeadamente através da produção de relatórios e ferramentas que visam reforçar a importância da promoção da igualdade remuneratória entre homens e Mulheres. Destaca-se o Relatório de Implementação da Recomendação da OCDE sobre Género, com recurso a questionários e as respostas do *GMG Survey* de 2021 sobre a aplicação, em particular, das Recomendações de Género de 2013 e 2015 que produziu um manual prático [“Gender Equality and the](#)

[*Empowerment of Women and Girls - Guidance for Development Partners*](#)” para promoção da igualdade de género e empoderamento de mulheres e meninas. Em 2023, foi publicado novo relatório da [*OCDE Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform*](#) que faz um levantamento, até ao momento, das políticas e avaliações de relatórios sobre disparidades salariais de género nos países da OCDE e apresenta orientações para implementar, reformar e monitorizar os sistemas de transparência salarial nos respetivos países com o objetivo de promover a igualdade salarial entre mulheres e homens.

A **Organização Internacional do Trabalho** (OIT) elaborou o relatório “[*Pay transparency legislation: Implications for employers’ and workers’ organizations*](#)”, que oferece um mapeamento detalhado aos vários países com iniciativas legislativas em matéria de transparência salarial, bem como avalia o impacto legislativo de políticas de transparência salarial na desigualdade salarial entre mulheres e homens atendendo, nomeadamente, ao papel e considerações das organizações de trabalhadores e empregadores. A [*ILO Action Plan for Gender Equality 2022–25*](#)¹ consiste numa ferramenta estratégica, determinada segundo as políticas da OIT, em matéria de igualdade de género, que pretende promover o alcance da meta de igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

2.2. A nível comunitário

A política e a ação da União Europeia em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens tem vindo a evoluir. Esta evolução está refletida nos seus vários instrumentos, nomeadamente tratados, diretivas e regulamentos, que consagram as disposições fundamentais sobre o princípio da igualdade remuneratória entre mulheres e homens.

O **Tratado da União Europeia** (TUE), celebrado pelos Estados-Membros da União Europeia (UE), em 1992, em Maastricht, designado por “Tratado de Maastricht”, está em vigor desde 1993, tendo sido objeto de alterações introduzidas pelos Tratados de Amesterdão (1999), Nice (2003) e Lisboa (2009), consagrando nos artigo 2.º e 3.º, n.º 3 o direito à igualdade entre homens e mulheres como um dos valores essenciais da União Europeia. Já o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia** (TFUE), de 2007, vincula os Estados-Membros a assegurarem a aplicação do princípio da

¹ *International Labour Office, Gender, Equality, Diversity and Inclusion Branch (GEDI) Conditions of Work and Equality Department (WORKQUALITY).*

igualdade de remuneração entre mulheres e homens, por trabalho igual ou de valor igual, com o objetivo de eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, bem como combater, em todas as suas políticas e ações, a discriminação em razão do sexo². Na **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE)** de 2016, o artigo 21.º proíbe qualquer discriminação, nomeadamente em razão do sexo, e o artigo 23.º estabelece que deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.

Salienta-se, ainda, que em 1950 foi assinada, em Roma, a **Convenção do Conselho da Europa para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais (CEDH)** que consagra no artigo 14.º a proibição da discriminação, nomeadamente, baseada no sexo. E a **Carta Social Europeia Revista do Conselho da Europa**, de 1996, impulsionada pela **Carta Social Europeia**, criada em 1961, reconhece o direito de homens e mulheres a uma remuneração igual para um trabalho de valor igual. Não podemos esquecer a importante **Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica**, de 2011, designada **Convenção de Istambul**, que reforça, logo no artigo 1.º, a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e promove a igualdade entre mulheres e homens, incluindo o seu empoderamento.

Destaca-se, também, nesta temática, a **Estratégia para a Igualdade de Género 2020 -2025**, adotada em 5 de março de 2020, assente no vasto acervo jurídico e político do Conselho da Europa em matéria de igualdade de género, bem como nas realizações da primeira **Estratégia de Igualdade de Género do Conselho da Europa 2014 - 2017**. A nova Estratégia traça os objetivos e prioridades do Conselho da Europa em matéria de igualdade de género para os anos 2018-2023, nomeadamente, prevenindo e combatendo os estereótipos de género e o sexismo, pois persistem desigualdades estruturais persistentes, que afetam mulheres e homens no mercado de trabalho.

A nível de resoluções e diretivas da União Europeia destacam-se a Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, em 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade profissional e na vida familiar. Em 2006, a **Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho**

² Nos artigos 8.º, 10.º, 151.º, alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º; 157.º.

relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. Em 2012, salienta-se a Resolução do Parlamento Europeu, com recomendações à Comissão relativas à aplicação do princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual, que foi reforçada pela Recomendação da Comissão, em 2014, relativa ao reforço, pela via da transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres.

O **Plano de Ação da UE para 2017 - 2019**, através da Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu, pretendia colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres. Ora, a Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre **“Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020 - 2025”** veio acrescentar a estas disparidades salariais, as disparidades nas pensões entre homens e mulheres e anunciou que a Comissão iria propor medidas vinculativas em matéria de transparência salarial. A Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, em 2021, relativa ao **“Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais”** incorporou entre os seus princípios a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens e o direito à igualdade de remuneração por trabalho de valor igual.

Paralelamente ao presente plano de ação, a Comissão adoptou [a Diretiva 2023/970/UE do Parlamento Europeu e do Conselho a 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](#), que tem por objetivo a aplicação adequada do direito fundamental à igualdade de remuneração, e assegurar o respeito deste direito em toda a União Europeia.

2.3. Nível Nacional

Na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) está consagrado o princípio do «trabalho igual ou salário igual» desde 1976, que proíbe a discriminação direta e indireta em razão do sexo, tendo o Estado a incumbência de promover a igualdade entre homens e mulheres³ e o direito de todos/as os/as trabalhadores/as à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, a natureza e a qualidade.

O **Código do Trabalho** (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)⁴, contempla, no seu articulado, o princípio da igualdade e não discriminação, descrevendo, no **artigo 23.º**, quatro conceitos fundamentais nesta matéria. O direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho, está inscrito no **artigo 24.º do Código do Trabalho**, fazendo referência ao conceito de retribuição, relevante para efeitos da aferição do princípio da igualdade remuneratória, segundo a qual a igualdade se reporta à retribuição e a outras prestações patrimoniais. Ou seja, o Código do Trabalho adota um conceito de remuneração em sentido amplo, em conformidade com o conceito utilizado pelo direito da União Europeia, nomeadamente, pela TFUE, no n.º 2 do artigo 157.º e alínea d) e pela Diretiva 2006/54/CE, de 5 de julho de 2006, no n.º 1 do artigo 2.º, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. Este artigo reforça, igualmente, que o princípio da igualdade remuneratória não prejudica a aplicação de disposições relativas à especial proteção na gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação entre a atividade profissional com a vida familiar, estando em consonância com as normas comunitárias como na alínea c, do n.º 2 do artigo 2.º da Diretiva 2006/54/CE, de 5 de julho de 2006. O **artigo 25.º do Código do Trabalho** consagra o princípio da proibição de discriminação, não podendo a entidade empregadora praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo 24.º. O n.º 5 do referido artigo, à semelhança do n.º 2 do artigo 4.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto refere, ainda, que quem alega discriminação deve indicar o/a trabalhador/a ou trabalhadores/as em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação.

³ O princípio «para trabalho igual, salário igual» consagrado no artigo 59.º, n.º 1, alínea a), bem como o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar no artigos 59.º, n.º 1, alínea b) e 67.º n.º 2, alínea h) e os direitos à proteção da maternidade e paternidade e à especial proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto.

⁴ Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 42/2016, de 28 de dezembro, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, 2/2020, de 31 de março, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro, 1/2022, de 03 de janeiro.

No âmbito da **Agenda do Trabalho Digno** (Lei n.º 13/2023, de 3 de abril), é alterado o artigo n.º 25 do Código do Trabalho, passando a considerar as práticas remuneratórias discriminatórias também aquelas que estejam relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos de avaliação e progressão na carreira.

No n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, está prevista a remissão para o **artigo 31.º do Código do Trabalho**, referente à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, que implica que, para trabalho igual ou de valor igual, devem os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação em razão do sexo, salvaguardando a possibilidade de diferenças de retribuição não constituírem discriminação, quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade. O **artigo 31.º** deve, por sua vez, ser conjugado com o artigo 270.º do **Código do Trabalho**, que estabelece os critérios de determinação da retribuição, prevendo que na determinação do valor da retribuição deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio “**para trabalho igual ou de valor igual e salário igual**”. Quanto à noção de retribuição relevante para efeitos da aferição do princípio da igualdade remuneratória, o artigo 31.º carece, ainda, de ser conjugado com a alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º e com a noção ampla de remuneração que decorre deste artigo, em conformidade com o n.º 2 do artigo 157.º do TFUE, e alínea d) do n.º 1 do artigo 2.º da Diretiva 2006/54/CE, de 5 de julho de 2006, nos termos acima expostos.

Assim, o **Código do Trabalho** estabelece o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, proibindo a discriminação em razão de uma série de fatores, incluindo o sexo, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

Em 2001, entrou em vigor a **Lei n.º 10/2001, de 21 de maio**, que instituiu o relatório anual sobre o progresso da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, que deve incluir informação sobre a evolução da representação equilibrada entre mulheres e homens nos cargos e órgãos abrangidos pela mesma Lei. Os relatórios publicados ao abrigo desta Lei podem ser consultados no site da [CITE](#) e no [GEP](#).

Desde 2014, por via da **Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março**, as empresas do setor empresarial do Estado devem proceder à elaboração de um relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e a homens, de três em três anos, e conceber medidas concretas que dêem resposta às situações detetadas de desigualdade salarial sendo, igualmente, recomendado que as empresas privadas com mais de vinte cinco trabalhadores/as elaborem uma análise quantitativa e qualitativa das diferenças salariais entre homens e mulheres e gerem uma estratégia para correção de diferenças injustificadas naquelas remunerações, disponibilizando uma ferramenta eletrónica que permita identificar diferenças salariais entre homens e mulheres não explicadas por fatores objetivos.

Em 2015, a **Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março**, visa atingir um maior equilíbrio na representação de mulheres e de homens nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa e promover a criação e o fornecimento, gratuito, de um mecanismo de apoio para identificação e análise das diferenças salariais entre homens e mulheres, ficando as empresas vinculadas à implementação de uma estratégia para a eliminação das diferenças salariais identificadas. Estas duas resoluções culminam na elaboração da **Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto**, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos da administração e fiscalização das empresas do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa e, em 2019, a **Lei n.º 26/2019, de 28 de março**, que estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública. A **Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio**, aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual (ENIND) com a meta de eliminar os estereótipos de género que estão na origem das discriminações diretas e indiretas em razão do sexo, que impedem a igualdade entre mulheres e homens, reforçando os modelos de discriminação estruturais, *“manifestando-se ao nível das desigualdades na participação e estatuto no mercado de trabalho, na segregação sexual horizontal e vertical, nos rendimentos, na feminização da precariedade e da pobreza, nos processos de tomada de decisão, na participação cívica e política, nas opções educativas e profissionais, na violência contra as mulheres na esfera pública e privada, na maior exposição das mulheres ao tráfico para fins de exploração sexual bem como a práticas tradicionais nefastas, no exercício de responsabilidades familiares, do cuidado e domésticas, nos constrangimentos ao exercício de uma paternidade ativa e*

cuidadora, nas taxas de insucesso e abandono escolar dos rapazes, no estado de saúde dos homens, no acesso à saúde e à justiça, entre outras.”

Em 2018 é, então, publicada a **Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto**, objeto do presente relatório.

No seguimento da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, foi publicado o [Despacho n.º 13972/2022, de 5 de dezembro](#), que determina a atribuição da distinção “**Empresa que promove Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens**”, medida positiva que estimula a concretização de igualdade salarial prevista na Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, alterado em 2023 pelo [Despacho n.º 13129/2023, de 5 de dezembro](#), alterando a designação da distinção para “**Selo da Igualdade Salarial**”, materializada num certificado e num selo digital atribuída, anualmente, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, às empresas com mais do que um trabalhador/a e que, possuindo um rácio igual ou superior a um terço do sexo menos representado, apresentem uma taxa de desigualdade salarial entre mulheres e homens entre 1 % e - 1 %, apurada no âmbito do balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

3. As entidades com competência na aplicação da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

3.1. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

A CITE é o mecanismo nacional de igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, criado pelo Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro, cuja orgânica foi posteriormente estabelecida pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro e, mais recentemente, pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março⁵, com as alterações introduzida pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que reforçou as suas competências enquanto entidade promotora do diálogo social para as questões da igualdade entre homens e mulheres em contexto laboral. A CITE é um órgão colegial tripartido e equilátero, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica, que funciona na dependência da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, em coordenação com a Ministra da Juventude e Modernização no que respeita à promoção

⁵ Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, aprova a orgânica da CITE.

da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego.

A CITE tem por missão prosseguir 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 entre a atividade profissional, familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo. Entre outras, a CITE tem atribuída a competência para apreciar, de forma fundamentada, a legalidade de disposições em matéria laboral, no que se refere à sua conformidade com as exigências de respeito pela igualdade e proibição da discriminação, nos termos consagrados no Código do Trabalho.

No âmbito da **Lei n.º 60/2018, 21 de agosto**, a CITE é a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres para a prestação de informação sobre os pareceres emitidos pela CITE, relativos a desigualdades remuneratórias entre mulheres e homens, bem como é responsável pelo acompanhamento da presente Lei e emite uma orientação para a avaliação das funções, cabendo-lhe, ainda, a avaliação da aplicação da referida Lei, ouvidos os parceiros sociais, concretizada neste relatório.

3.2. Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

O GEP é um serviço da administração central direta do Estado dotado de autonomia administrativa, cuja missão e atribuições constam do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 167-C/2013, de 31 de dezembro, que aprova a Lei orgânica do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social. Por sua vez, o Decreto-Lei n.º 14/2015, de 26 de janeiro, contém a atual orgânica do GEP, que visa reforçar a especial vocação no âmbito do planeamento estratégico, formulação de políticas internas e internacionais, de suporte à definição e avaliação das políticas das áreas da solidariedade e segurança social com as da área do emprego.

O GEP tem por missão garantir o apoio técnico à formulação de políticas e ao planeamento estratégico e operacional, em articulação com a programação financeira, assegurar, diretamente ou sob sua coordenação, as relações internacionais e a

cooperação com os países de língua oficial portuguesa e acompanhar e avaliar a execução de políticas, dos instrumentos de planeamento e os resultados dos sistemas de organização e gestão, em articulação com os demais serviços do MTSSS.

De entre as principais atribuições do GEP, destacam-se a garantia da produção de informação adequada, designadamente estatística, no quadro do Sistema Estatístico Nacional, nas áreas de intervenção do MTSSS e a difusão de informação estatística, de indicadores e de avaliação de políticas nas áreas do MTSSS.

No âmbito das referidas atribuições, o artigo 3.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, atribuiu ao GEP, enquanto serviço do ministério responsável pela área laboral, a competência para proceder ao apuramento, disponibilização e atualização de informação estatística.

3.3. Autoridade para as Condições do Trabalho

A ACT é um serviço da administração central direta do Estado, dotado de autonomia administrativa que tem por missão a promoção da melhoria das condições de trabalho, através da fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral aplicáveis às relações de trabalho privadas e o controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais, quer no âmbito das relações laborais privadas, quer às relações de trabalho em funções públicas, nos termos previstos nos artigos 1º e 2º do Decreto - Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho.

No âmbito da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, a ACT é o organismo com competência inspetiva do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) responsável por assegurar o cumprimento das disposições legais conforme o regime previsto, nomeadamente nos art. os 4.º, 5.º 7.º, 12.º, 13.º sem prejuízo das competências de controlo do cumprimento das normas em matéria de igualdade e não discriminação previstas no Código do Trabalho.

4. Instrumentos de aplicação da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

A Lei n.º 60/2018 propõe uma combinação de medidas de natureza informativa e de medidas que pugnam pela avaliação e correção das diferenças remuneratórias, entre

mulheres e homens, de teor discriminatório, estabelecendo quatro tipos de mecanismos que efetivam o princípio do salário igual para trabalho igual ou de igual valor, a saber:

- 1) Disponibilização anual, por parte do GEP, de informação que pode ajudar a sinalizar diferenças remuneratórias, por empresa (balanços das diferenças remuneratórias) e por setor (barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens).
- 2) As empresas, independentemente da sua dimensão, passam a ter a obrigação de assegurar uma política remuneratória transparente assente em critérios objetivos e não discriminatórios.
- 3) Uma vez identificadas diferenças remuneratórias, a ACT passa a poder notificar as empresas que empreguem mais de cinquenta trabalhadores/as para apresentarem um plano de avaliação dessas diferenças, com base na avaliação das componentes das funções dos postos de trabalho, a implementar durante um ano.
- 4) Qualquer trabalhador/a ou representante sindical passa a poder solicitar à CITE a emissão de parecer vinculativo sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor.

4.1. Instrumentos estatísticos sobre as diferenças remuneratórias entre mulheres e homens

A informação produzida no âmbito da Lei n.º 60/2018 é desenvolvida com base em fontes legais e administrativas disponíveis, designadamente a informação sobre a atividade social da empresa prestada pela entidade empregadora, nos termos do artigo 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e da Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro, que regula o conteúdo e o prazo de apresentação da informação sobre a atividade social da empresa, nomeadamente o Relatório Único (RU), por parte da entidade empregadora, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral. O Relatório Único é uma fonte administrativa e constitui uma obrigação anual a cargo dos empregadores abrangidos pelo Código do Trabalho e pela legislação específica dele decorrente, ficando excluídos desta obrigação os serviços e órgãos que apenas tenham trabalhadores/as abrangidos pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, uma vez que têm legislação especial. É constituído por seis anexos, correspondendo o Anexo A ao Quadro de Pessoal, o Anexo B ao Fluxo de entrada e saída de trabalhadores/as, o Anexo C ao Relatório Anual da Formação Profissional, o Anexo D ao Relatório Anual da Atividade

do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho, o Anexo E às Greves e o Anexo F a Informação sobre os Prestadores de Serviços.

A informação que se utiliza, para efeito da Lei n.º 60/2018, resulta dos dados reportados nos Quadros de Pessoal das empresas, que têm como referência o mês de outubro e sistematiza informação sobre Estrutura Empresarial, Emprego, Duração do Trabalho, Remunerações e Regulamentação Coletiva de Trabalho. Esta informação é desagregada segundo as variáveis caracterizadoras quer dos trabalhadores por conta de outrem (sexo, idade, nível de qualificação, habilitação, profissão, antiguidade na empresa), quer das unidades declarantes (empresas e estabelecimentos) e das classificações aplicadas (Classificação Portuguesa das Atividades Económicas, revisão 3 e Classificação Portuguesa das Profissões/2010). Os dados relativos à Região Autónoma da Madeira são recolhidos na mesma plataforma dos dados do Continente (Sistema de Gestão de Unidades Locais - relatoriounico.pt) e produzem os mesmos instrumentos no âmbito da aplicação desta Lei. Já os dados referentes aos Açores são recolhidos em plataforma própria e não disponibilizam o instrumento Balanço das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens, descrito de seguida.

4.1.1 Balanço das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens

Da resposta ao RU⁶, em particular ao seu Anexo A – Quadro de Pessoal (QP) conforme descrito acima, resulta como um *output* do sistema, o **Balanço das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens (BdD)** de cada entidade empregadora. Este BdD traduz-se num documento, em formato PDF, que pode ser visualizado pela própria entidade empregadora logo após a submissão do seu QP (ver Anexo I “Como consultar o BdD”). O mesmo fica igualmente disponível, na plataforma de *BackOffice*, para consulta por parte da ACT.

O BdD pretende ser uma ferramenta de suporte à reflexão, avaliação e promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual e de igual, que caracteriza a empresa e procede ao apuramento de algumas estatísticas e indicadores relevantes, procedendo ainda ao posicionamento da mesma face ao setor de atividade em que se insere.

Tratando-se de matéria nova, com uma forte componente estatística, são disponibilizados **folhetos de apoio à sua interpretação (“Como interpretar?”) e ao**

⁶ A entrega do RU referente ao Ano n ocorre entre março e abril do Ano n+1, conforme previsto na legislação em vigor.

cálculo⁷ (“Como calcular?”) de dois dos indicadores mais relevantes: o *Gender Pay Gap* (GPG) e o GPG Ajustado, com intuito de facilitar a criação de literacia estatística neste âmbito.

Para facilitar as ações das diferentes entidades envolvidas, são disponibilizados, pelo sistema, **ficheiros em formato mais trabalhável** quer à ACT, para efeito das notificações a realizar às empresas que se encontrem em situações desfavoráveis à promoção da igualdade remuneratória pretendida⁸, quer à CITE, para efeitos de emissão dos Certificados e Selos, no âmbito da atribuição da distinção de **“Empresa que Promove a Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens”** e, posteriormente **“Selo da Igualdade Salarial”**. Os ficheiros podem ser extraídos em qualquer data, imediatamente após a conclusão da recolha do RU referente ao ano em causa, e as condições de seleção das entidades empregadoras a serem notificadas ou certificadas é parametrizável, podendo variar em função dos anos e dos objetivos a atingir.

4.1.2 Barómetro Geral e Setorial das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens

Os dados reportados no RU são utilizados para aproveitamento estatístico pelo GEP, no âmbito das suas competências e no quadro do Sistema Estatístico Nacional. O **Barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens⁹** é um produto estatístico que decorre destas competências, onde se apresentam, anualmente, dados nacionais¹⁰ produzidos com base nas respostas submetidas pelas empresas no seu QP, apurados segundo a dimensão das empresas, o setor de atividade ou a localização geográfica. Adicionalmente, são calculados os valores do GPG e do GPG Ajustado nacional, que suportam a identificação do dia em que se comemora o “Dia Nacional para a Igualdade Salarial”.

Parte desta informação geral e setorial é utilizada depois nos BdD, como referência e para posicionamento das entidades empregadoras face à média nacional ou à média do setor de atividade em que se inserem.

⁷ Podem ser consultados no site do [GEP](#)

⁸ Para efeitos de notificação por parte da ACT, considerou-se que todas as empresas cujo **GPG Ajustado**, calculado com base no **Ganho** do ano de referência, fosse igual ou superior a +5 estariam em condições desfavoráveis à promoção da igualdade remuneratória pretendida e seriam, portanto, notificadas.

⁹ Ver Barómetro em <http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho>

¹⁰ Continente e Regiões Autónomas

4.2. Transparência remuneratória

A entidade empregadora deve assegurar a existência de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos que decorram do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade e que sejam comuns a homens e mulheres, nos termos do artigo 31.º do **Código do Trabalho**, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo. Todos os/as trabalhadores/as têm o direito à igualdade de remuneração, tendo em conta a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, sob o princípio de trabalho igual ou de valor igual.

Em caso de alegação de discriminação remuneratória nos termos do n.º 5 do artigo 25.º do **Código do Trabalho**, direta ou indireta, cabe à entidade empregadora demonstrar que possui uma política remuneratória transparente, nomeadamente no que respeita à remuneração de quem alega estar a ser discriminado face à remuneração do/da trabalhador/a ou trabalhadores/as em relação a quem se considere discriminado.

4.3. Plano de avaliação de diferenças remuneratórias

No prazo de 60 dias após a receção dos resultados dos BdD disponibilizados pelo sistema, a ACT notifica a entidade empregadora para, no prazo de 120 dias, apresentar um plano de avaliação das diferenças remuneratórias. O plano deve ser implementado nos 12 meses subsequentes à sua apresentação, devendo estar assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, de forma a excluir qualquer possibilidade de discriminação em razão do sexo, podendo ter por referência o [Guia de Apoio para a avaliação de postos de trabalho](#) desenvolvido pela CITE, explicado no capítulo seguinte.

Findo este período, a entidade empregadora comunica à ACT os resultados da implementação do plano, demonstrando as diferenças remuneratórias justificadas e a correção das diferenças remuneratórias não justificadas. Para efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 5.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, a ACT pode, sempre que entenda necessário, articular a sua atuação com a CITE e solicitar informações às estruturas representativas dos/as trabalhadores/as e entidades empregadoras.

4.3.1. Guia de Apoio para a avaliação de postos de trabalho com base em critérios objetivos comuns a homens e mulheres

No âmbito do acompanhamento da presente Lei, a CITE desenvolveu um [Guia de Apoio para a avaliação de postos de trabalho](#). Este Guia foi concebido como ferramenta de apoio às entidades empregadoras, e também aos/às trabalhadores/as, bem como a outras partes interessadas, constituindo uma orientação, de carácter facultativo e voluntário. O Guia define os termos gerais da avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, tal como se encontra previsto no n.º 2 do artigo 8.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor. O Guia foi aprovado, na reunião da CITE, de 3 de agosto de 2022, por maioria dos membros, com os votos contra da Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), da Confederação Empresarial de Portugal (CIP) e da Confederação do Turismo Português (CTP).

A metodologia sugerida no âmbito do Guia, é destinada a avaliar os postos de trabalho garantindo o respeito pelo princípio de remuneração igual por trabalho igual ou de valor igual e a assegurar que as entidades empregadoras possuam os instrumentos técnicos necessários para implementarem uma política remuneratória transparente.

4.3.2. Norma “Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre mulheres e homens”

A CT216 – Comissão Técnica para a Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens, constituída no âmbito do projeto *Equality Platform and Standard*¹¹ – elaborou uma Norma de Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens (NP 4588:2023), publicada a 15 de junho de 2023, e que poderá ser consultada em no site do [IPQ](#).

Este documento, 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, podendo vir a ser utilizada para efeitos de certificação ou simplesmente como referencial para implementação de um sistema de gestão da igualdade remuneratória entre mulheres e homens. A certificação proporcionará valor acrescentado, podendo ser utilizada como garantia de

¹¹Esta Norma é financiada pelo Programa Conciliação e Igualdade de Género do EEA Grants, promovido pela CITE e desenvolvido em parceria com o Instituto Português da Qualidade – IPQ, o Gabinete de Estratégia e Planeamento - GEP-MTSSS, o Equality and Anti-discrimination Ombud – LDO, da Noruega, e a Directorate of Equality, da Islândia.

reconhecimento e como exemplo a seguir para se alcançar a igualdade remuneratória entre trabalhadores/as com trabalho igual ou de valor igual.

4.4. Emissão de pareceres pela Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

A CITE é a entidade competente para a emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do/a trabalhador/a ou de representante sindical. O requerimento deve ser apresentado por escrito, onde se fundamenta a alegação de discriminação remuneratória, indicando o/a trabalhador/a ou trabalhadores/as do outro sexo em relação a quem o requerente se considera discriminado.

Após recepção do requerimento, a CITE dispõe de 10 dias para notificar a entidade empregadora para que, no prazo de 30 dias, se pronuncie e disponibilize a informação sobre a política remuneratória, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, bem como os critérios usados para o cálculo da remuneração do/a requerente e dos/as trabalhadores/as do outro sexo em relação a quem o/a requerente se considera discriminado/a. A não disponibilização da informação solicitada equivale a não justificação das diferenças remuneratórias.

Findo o prazo, a CITE dispõe de 60 dias para notificar a sua proposta técnica de parecer ao/à requerente, à entidade empregadora e ao representante sindical. Da proposta técnica de parecer que conclua pela existência de indícios de discriminação remuneratória, faz parte integrante a convocatória à entidade empregadora para proceder à justificação desses indícios ou apresentação de medidas de correção adotadas, no prazo de cento e oitenta dias.

Findo o prazo para que a entidade empregadora se pronuncie e/ou disponibilize a informação solicitada sobre a sua política remuneratória, bem como os critérios usados para o cálculo da remuneração do/a requerente de emissão de parecer à CITE e dos/as trabalhadores/as do outro sexo em relação a quem se considera haver discriminação. Findo este prazo de 30 dias, a CITE dispõe do prazo de 60 dias para notificar o/a requerente, a entidade empregadora e a ACT do seu parecer final vinculativo, a contar da data do decurso dos prazos previstos nos n.º 5 ou 6 do artigo 6.º da Lei n.º 60/218, de 21 de janeiro, consoante tenha ou não sido disponibilizada a informação solicitada nos termos do n.º 3 do artigo 6.º da Lei n.º 60/218, de 21 de janeiro. O parecer vinculativo

é comunicado à ACT para efeitos do disposto no n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho. Presumem-se discriminatórias as diferenças remuneratórias que a entidade empregadora não justifique nos termos do artigo 6.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de janeiro.

5. Proteção do/a trabalhador/a e regime sancionatório

Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração laboral, quando tenha lugar até um ano após o pedido de parecer à CITE, previsto no artigo 6.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, aplicando-se o disposto nos n.ºs 3 e 7 do artigo 331.º do Código do Trabalho. Considera-se inválido o ato de retaliação que prejudique o/a trabalhador/a em consequência de rejeição ou submissão a discriminação remuneratória, nos termos do artigo 25.º do referido diploma.

Os tribunais comunicam imediatamente, à CITE, as sentenças condenatórias por discriminação remuneratória em razão do sexo transitadas em julgado, o que não tem sucedido.

A violação das obrigações relativas ao Plano de Avaliação, n.º 1, 2 e 3 do artigo 5.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, constitui contraordenação grave a aplicar pela ACT, sem prejuízo do disposto no n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho. Pode, ainda, ser aplicada a sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até 2 anos, nos termos do artigo 562.º do Código do Trabalho.

O parecer vinculativo emitido pela CITE é comunicado ao serviço inspetivo para efeitos do disposto no n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

Estabelece-se que são aplicáveis às contraordenações previstas na presente Lei, o regime contraordenacional regulado no Código do Trabalho, o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual, e, subsidiariamente, o regime geral do ilícito de mera ordenação social, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua redação atual.

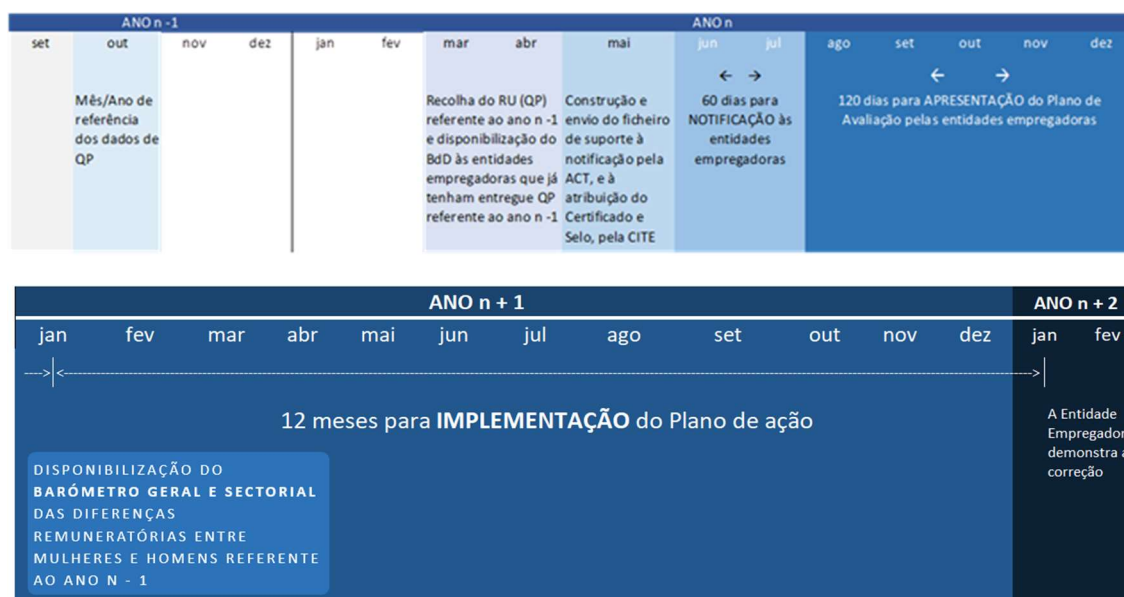
6. Prazos

6.1. Cronograma

A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, exige quer das entidades competentes, quer das entidades empregadoras o cumprimento de prazos, legalmente estabelecidos, que visam a correta execução dos instrumentos previstos neste diploma, nomeadamente, os instrumentos estatísticos de diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, bem como, os planos de avaliação.

Para melhor compreensão da tramitação prevista ao abrigo do referido diploma, assim como a articulação entre entidades, atenda-se ao seguinte quadro:

Tabela 1 – Cronograma



Fonte: GEP

Através deste quadro, é possível verificar que os RU, disponibilizados anualmente por cada empresa, em especial nos respetivos QP, contêm informação referente ao ano anterior em que é feita a recolha, sendo esta realizada de março a abril. Durante o mês de maio é elaborado o ficheiro de suporte à notificação pela ACT e à distinção atribuída pela CITE, ambos com recurso ao balanço das diferenças remuneratórias. Posteriormente, a ACT estará em condições de iniciar as notificações às empresas, dispondo de 60 dias para o efeito. Após a notificação, as entidades empregadoras dispõem de 120 dias para apresentarem o seu plano de avaliação, que deverá ser implementado durante 12 meses, período após o qual deverão comunicar os respetivos resultados.

Ora, face ao exposto, poderá concluir-se que o principal constrangimento reside na coincidência do prazo de implementação do plano de avaliação com eventual nova

notificação por parte da ACT, fruto de nova informação recolhida com base nos QP. Este é um dos aspetos apontados como passíveis de aperfeiçoamento no capítulo das conclusões e considerações finais, motivo pelo qual, se remete para o referido capítulo uma abordagem mais exaustiva.

6.2. Procedimentos dos instrumentos de aplicação da Lei

Tabela 2 – Procedimento do Barómetro e do BdD

Instrumentos	Entidades	Procedimento	Prazos
Barómetro geral e setorial das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens	GEP	Com base na informação remetida pelas entidades empregadoras no Relatório Único (Quadro de Pessoal), com referência a outubro do ano anterior (n-1), o GEP procede à fase de validação e tratamento dos dados. Concluída esta fase, é construído o Barómetro referente ao ano n-1, e disponibilizado até ao final do 1º semestre do ano n+1.	Disponível até junho do ano seguinte ao da recolha da informação
Balanço das Diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa, profissão e níveis de qualificação (BdD) e respetivos ficheiros de apoio		1) A informação que suporta a criação dos BdD é recolhida através do Relatório Único (Quadro de Pessoal), nos meses de março e abril do ano n, com referência a outubro do ano anterior (n-1). Assim que esses dados são submetidos as entidades empregadoras podem ir à plataforma e gerar (visualizar) o seu BdD.	Disponível imediatamente após a entrega do Relatório Único – Quadro de Pessoal
		2) Após o término do prazo de entrega do RU referente ao ano n-1 (isto é, após abril do ano n). O sistema procede à construção de ficheiro, em formato que seja “trabalhável”, com informação que será utilizada para definir as condições de notificação às entidades empregadoras em situação aparentemente desfavorável à promoção da igualdade salarial desejada.	Disponível após o fim do prazo de entrega do Relatório Único
	ACT	3) A ACT, no prazo de 60 dias, após a receção do ficheiro referido no ponto anterior notifica a entidade empregadora*.	60 dias
Plano de Avaliação	Entidade empregadora	4) No prazo de 120 dias, apresentar um plano de avaliação das diferenças remuneratórias à ACT.	120 dias
		5) 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.	Durante 12 meses
		6) Findo este período, a entidade empregadora comunica à ACT os resultados da implementação do plano, demonstrando as diferenças remuneratórias justificadas e a correção das diferenças remuneratórias não justificadas.	Após 12 meses
* Para efeitos do disposto a ACT pode sempre que entenda necessário, articular a sua atuação com a CITE e solicitar informações às estruturas representativas dos/as trabalhadores/as e entidades empregadoras.			

Fonte: CITE/2023

Tabela 3 – Procedimento de emissão de parecer da CITE

Instrumentos	Entidades	Procedimento	Prazos
Requerimento	Trabalhador/a ou representante legal	1) O requerimento deve ser apresentado por escrito, onde se fundamenta a alegação de discriminação remuneratória, indicando o/a trabalhador/a ou trabalhadores/as do outro sexo em relação a quem o requerente se considera discriminado.	Todo o Ano
Proposta Técnica de Parecer	CITE	2) Recebido o requerimento, a CITE dispõe de 10 dias para notificar a entidade empregadora.	10 dias
	Entidade empregadora	3) No prazo de 30 dias, deve-se pronunciar e disponibilizar a informação sobre a política remuneratória, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, e os critérios usados para o cálculo da remuneração do requerente e dos/as trabalhadores/as do outro sexo em relação a quem o/a requerente se considera discriminado/a. A não disponibilização da informação solicitada equivale a não justificação das diferenças remuneratórias*.	30 dias
	CITE	4) Findo o prazo, a CITE dispõe de 60 dias para notificar a sua proposta técnica de parecer ao/à requerente, à entidade empregadora e ao representante sindical.	60 dias
	Entidade empregadora	5) Da proposta técnica de parecer que conclua pela existência de indícios de discriminação remuneratória, faz parte integrante a convocatória à entidade empregadora para proceder à justificação desses indícios ou apresentação de medidas de correção adotadas, no prazo de 180 dias.	180 dias
Parecer Final Vinculativo	CITE	6) A CITE notifica o requerente, a entidade empregadora e a ACT** do seu parecer final, vinculativo, no prazo de 60 dias a contar da data do decurso dos prazos previstos, consoante tenha ou não sido disponibilizada a informação solicitada nos termos do n.º 3 do artigo 6.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de janeiro.	60 dias
*O parecer vinculativo é comunicado à ACT para efeitos do disposto no n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho.			
** Presume-se discriminatórias as diferenças remuneratórias que a entidade empregadora não justifique nos termos do artigo 6.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de janeiro.			

Fonte: CITE/2023

7. Monitorização sobre os dados estatísticos das diferenças remuneratórias

7.1. Barómetro das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens

O número de empresas com resposta ao QP, que suporta a elaboração do Barómetro, tem tido um comportamento oscilante entre 2017 e 2022, tendo-se obtido o valor mais elevado em 2022 (296.326 empresas). Já os/as trabalhadores/as por conta de outrem (TCO) aumentaram entre 2017 e 2018, mas diminuíram entre 2019 e 2021, com um ligeiro aumento em 2020 e voltando a crescer, em 2022, atingindo, nesse ano, o seu valor máximo (3.269.582). Ao longo destes anos, em média, abrangeram 1.447.305 mulheres (47,7%) e 1.589.407 homens (52,3%) (Gráfico 2).

Figura 1- Evolução do número de empresas e de TCO, nos anos 2017-2022

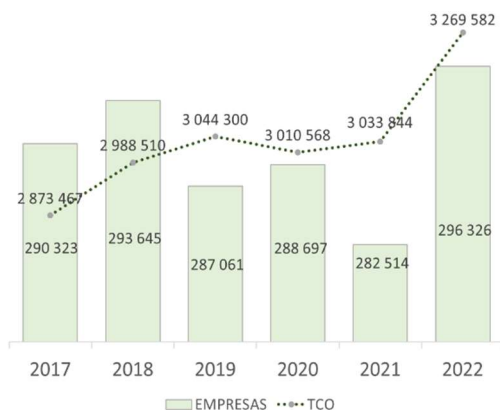
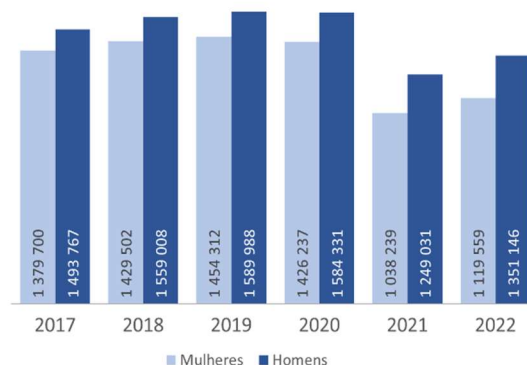


Figura 2 – Evolução do número total de TCO, por sexo, nos anos 2017-2022



Quando considerados apenas os TCO a tempo parcial (que representam, em média, 7,5% do total de TCO, ou seja, 222 038) constata-se que quase 70% são mulheres e esta distribuição tem-se mantido, relativamente, uniforme ao longo dos anos em estudo (Gráfico 3). Já os homens voltam a ser predominantes quando considerado o regime de duração do trabalho a tempo completo (Gráfico 4).

Figura 3– Evolução do número de TCO a tempo parcial, por sexo, nos anos 2017-2022

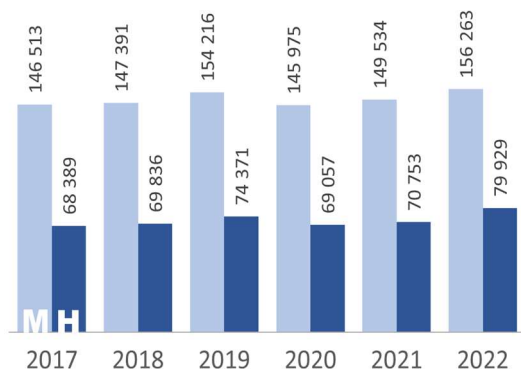
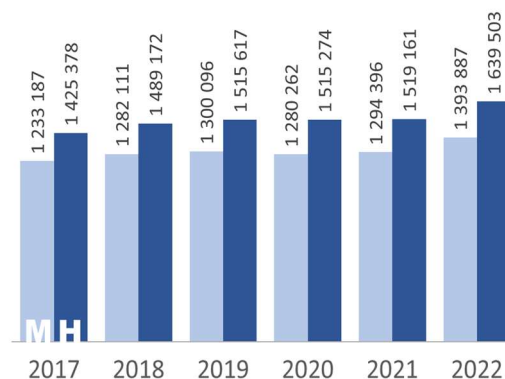


Figura 4– Evolução do número de TCO a tempo completo, por sexo, nos anos 2017-2022



Tendo em conta que os indicadores utilizados no Barómetro, para avaliar a existência de diferenças remuneratórias significativas, são calculados com base na remuneração média mensal, interessa considerar apenas os TCO a tempo completo e com remuneração completa (isto é, situações em que a remuneração base paga é igual à remuneração base devida), distribuição que se pode observar no Gráfico 5, bastante

semelhante à já observada anteriormente, no que ao número de TCO mulheres e homens diz respeito.

Figura 5 – Evolução do número de TCO a tempo completo e com remuneração completa, por sexo, nos anos 2017-2022



anos 2017-2022

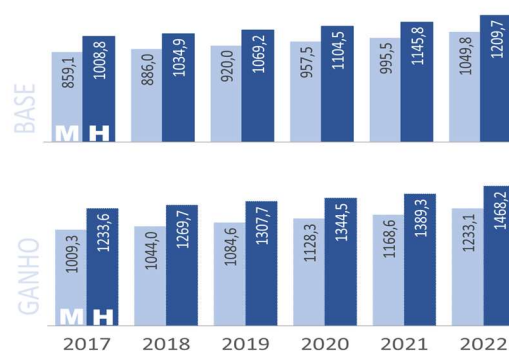


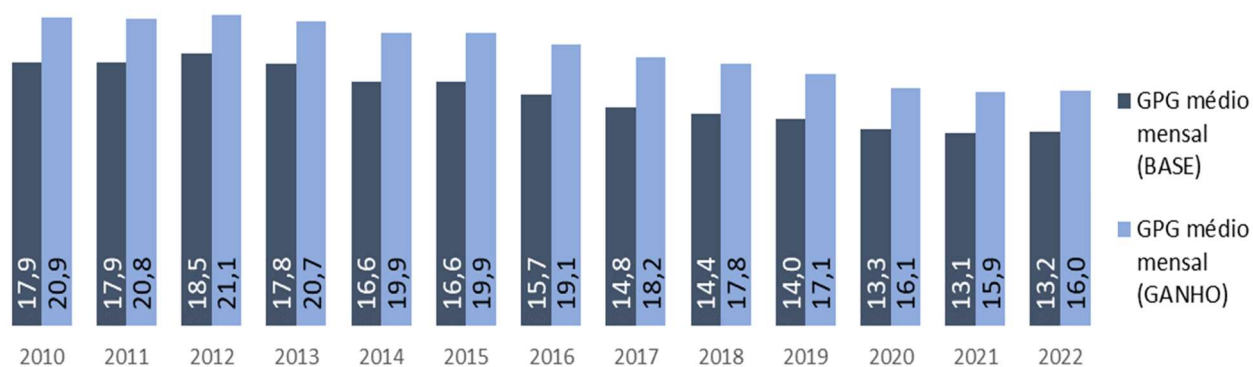
Figura 6 e Figura 7 – Evolução da Remuneração média Base e Ganho dos TCO a tempo completo e com remuneração completa, por sexo, nos anos 2017-2022

Seja no que respeita à remuneração base¹² seja ao ganho¹³, as mulheres auferem uma remuneração média inferior à dos homens e ambas têm aumentado ligeiramente ao longo do período em análise (Gráfico 6 e 7). Se consideramos a diferença (*gap*) salarial entre os sexos, medida através do indicador *Gender Pay Gap* (GPG), observamos que o seu valor está a diminuir ao longo dos seis anos considerados, tendo-se obtido um GPG de 13,2% para a remuneração média base em 2022 quando, em 2017, era de 14,8%. Se recuarmos um pouco mais atrás no tempo, verificamos que a tendência tem sido decrescente desde 2010, ano em que as mulheres, em média, recebiam menos 17,9% que os homens, exceto em 2022 que aumentou 0,1 p.p. em relação ao ano anterior.

Figura 8 – Evolução, no período 2010-2022, do Gender Pay Gap (GPG) calculado com recurso à remuneração média base e ao ganho.

¹² Montante ilíquido, em dinheiro e/ou géneros, pago aos trabalhadores no período de referência e correspondente às horas normais de trabalho.

¹³ Soma da remuneração base com os prémios e subsídios regulares e a remuneração por trabalho suplementar.



Considerando as empresas segundo as classes de dimensão previstas no Barómetro, observa-se que as de menor dimensão obtêm valores de GPG, calculado com base na remuneração base ou no ganho, inferiores às empresas de maior dimensão. Quando considerado o ganho, o GPG das empresas tem vindo a diminuir entre 2017 e 2020, porém, em 2021, a classe de “menos de 50 pessoas” aumentou o seu GPG (ganho) e, em 2022, este também aumentou nas empresas de maior dimensão, apenas as empresas com “menos de 50 pessoas” diminuíram este valor. O mesmo sucede, referente aos anos de 2021 e 2022, quando se utiliza a remuneração base, verificando-se, ainda, que entre 2019 e 2020, o GPG manteve-se inalterado na classe de “250 ou mais pessoas” (Gráfico 9 e 10).

Figura 9 – Evolução GPG Base Global e por dimensão de empresa, nos anos 2017-2022

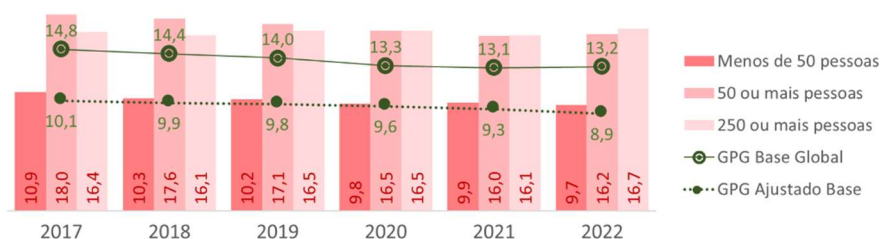
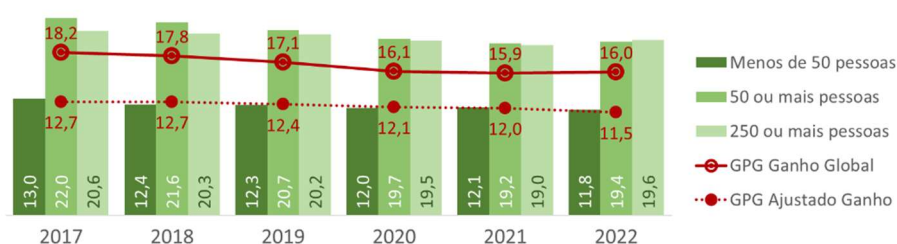


Figura 10 – Evolução GPG Ganho Global e por dimensão de empresa, nos anos 2017-2022



Ao nível do setor de atividade económica (tendo por base a CAE Rev.3) nota-se que o setor G (Comércio por grosso e a retalho; Reparação veículos automóveis e motociclos) é aquele que integra mais empresas (61.773 em 2022), mas é o setor K (Atividades de saúde humana e apoio social) que emprega mais mulheres (209.244 em 2022) e o setor C (Indústrias transformadoras) o que emprega mais homens (305.741 em 2022) (Quadro 1).

Tabela 4 – Evolução do número de empresas, TCO mulheres e TCO homens, por setor de atividade económica, nos anos 2017-2022

Setor de Atividade Económica (CAE Rev.3)	Empresas (v.a.)						TCO Mulheres (v.a.)						TCO Homens (v.a.)					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2017	2018	2019	2020	2021	2022
TOTAL	239 563	242 943	239 113	234 763	234 657	248 103	1 014 983	1 045 627	1 055 307	1 011 932	1 038 239	1 119 559	1 200 278	1 248 112	1 266 755	1 233 012	1 249 031	1 351 146
A AGRICULTURA, CAÇA, SILVICULTURA E PESCA	10 944	11 158	10 907	10 988	10 713	11 034	12 855	13 277	13 113	12 763	12 680	13 301	30 900	32 521	33 061	33 766	33 814	35 679
B INDÚSTRIAS EXTRACTIVAS	499	492	475	471	457	469	710	744	773	719	776	835	5 910	6 182	6 079	5 936	6 068	6 316
C INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS	30 779	30 688	29 602	28 897	28 565	29 592	202 653	203 774	196 687	187 785	188 155	197 268	299 822	307 885	303 309	292 559	290 674	305 741
D ELETRICIDADE, GÁS, VAPOR E ÁGUA	174	172	175	184	181	200	1 242	1 442	1 530	1 636	1 618	1 627	6 311	6 322	6 225	6 128	6 025	5 922
E CAPTAÇÃO, TRATAMENTO, DISTRIBUIÇÃO DE ÁGUA	583	585	594	593	600	609	4 523	4 702	5 130	5 381	5 724	5 897	15 858	16 124	16 882	17 008	18 030	18 914
F CONSTRUÇÃO	23 948	25 169	25 908	26 701	26 854	28 948	15 455	16 377	17 368	17 817	19 133	20 949	136 272	146 545	154 705	161 154	161 719	173 136
G COMÉRCIO P/GRS E A RETALHO; REPARAÇÃO VEÍCULOS AUTO. E MOT.	64 110	63 927	61 643	60 354	59 654	61 773	192 882	197 995	199 823	191 891	196 103	204 462	222 960	230 733	232 546	227 295	228 501	238 722
H TRANSPORTES E ARMAZENAGEM	8 590	8 621	8 421	7 864	7 788	8 328	22 657	23 678	24 511	20 507	20 638	24 330	99 292	102 090	103 363	96 132	95 263	103 211
I ALOJAMENTOS, RESTAURAÇÃO E SIMILARES	29 675	30 517	29 837	27 960	28 557	30 647	102 535	109 117	112 225	85 382	96 200	113 715	76 448	83 111	85 934	64 214	74 649	90 938
J ATIV. DE INFORM. E COMUNICAÇÃO	4 291	4 424	4 535	4 715	4 879	5 345	24 380	26 496	28 619	31 805	33 510	40 185	48 932	54 060	58 864	63 934	66 857	77 717
K ATIV. FINANCEIRAS E SEGUROS	3 031	3 020	3 030	2 994	2 977	3 129	35 556	36 065	33 155	36 728	36 704	38 130	35 217	35 173	30 876	34 547	33 126	33 828
L ATIV. IMOBILIÁRIAS	5 798	6 334	6 698	6 988	7 292	7 939	10 106	11 441	11 738	11 565	12 463	13 791	8 020	8 876	9 140	9 199	9 813	10 790
M ATIV. DE CONSULTORIA, CIENTÍFICAS, TÉCNICAS E SIMILARES	18 879	19 561	19 569	19 581	19 886	21 154	53 829	58 476	61 887	61 522	65 506	73 899	47 137	50 490	53 989	53 840	57 354	65 342
N ATIV. ADMIN. E DOS SERV. DE APOIO	6 730	6 633	6 770	6 299	6 369	7 381	64 638	64 359	65 431	65 853	63 889	74 120	91 534	89 787	90 150	87 422	84 214	97 666
O ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DEFESA; SEG. SOCIAL OBRIGATORIA	570	572	557	567	525	529	3 601	3 631	3 783	3 980	3 919	4 340	7 017	7 372	7 465	7 689	7 537	8 275
P EDUCAÇÃO	3 293	3 263	3 244	3 168	3 157	3 307	31 640	34 215	34 397	34 185	34 061	35 836	10 392	10 512	11 287	11 429	11 355	11 778
Q ATIV. DE SAÚDE HUMANA E APOIO SOCIAL	13 384	13 346	13 207	13 303	13 092	13 730	189 541	190 695	198 000	199 797	201 847	209 244	31 212	31 771	33 295	34 107	35 180	35 980
R ATIV. ARTÍSTICAS, DE ESPECTÁCULOS, DESPORTIVAS E RECREATIVAS	2 990	3 137	3 238	3 000	3 257	3 662	8 600	9 184	9 629	8 160	9 542	10 299	11 978	12 923	13 927	11 829	14 169	15 409
S OUTRAS ATIV. DE SERVIÇOS	11 283	11 311	10 689	10 120	9 839	10 312	37 530	39 904	37 452	34 394	35 720	37 274	15 034	15 600	15 619	14 776	14 638	15 722
T ATIV. FAMÍLIAS EMP. PESSOAL DOMÉSTICO E ATIV. PROD. DAS FAMÍLIAS P/USO PRÓPRIO	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
U ATIV. DOS ORG. INT. E OUTRAS INST. EXTRATERRITORIAL	12	13	14	16	15	15	50	55	56	62	51	57	32	35	39	48	45	60

v.a. - valor absoluto | Considera-se o ano de referência dos dados

Ainda no contexto dos setores de atividade económica, mas tendo em consideração os resultados apurados para o indicador GPG no período em análise, verifica-se que nos

setores B (Indústrias extrativas), E (Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição), F (Construção), H (Transportes e armazenagem) e O (Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória) a diferença salarial detetada se dá “a favor” das mulheres (GPG com valor negativo) em qualquer dos anos considerados e utilizando a remuneração média base ou o ganho. Nos últimos anos apurados, 2021 e 2022, o setor D (eletricidade, gás, vapor e água) registou, também, diferença salarial “a favor” das mulheres, considerando a remuneração média base. Para os restantes setores a diferença é favorável aos homens. O sector em que as diferenças parecem ser mais significativas é o R (atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas) que apresenta valores médios de 53,4% e 50,7% para o GPG Base e Ganho, respetivamente. Já os setores onde as diferenças são menores (mais próximas de zero) são o D (Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio) e o N (Atividades administrativas e dos serviços de apoio) (Gráfico 11 e 12).

Figura 11 – Evolução do GPG Base, por secção de atividade económica, nos anos 2017-2022

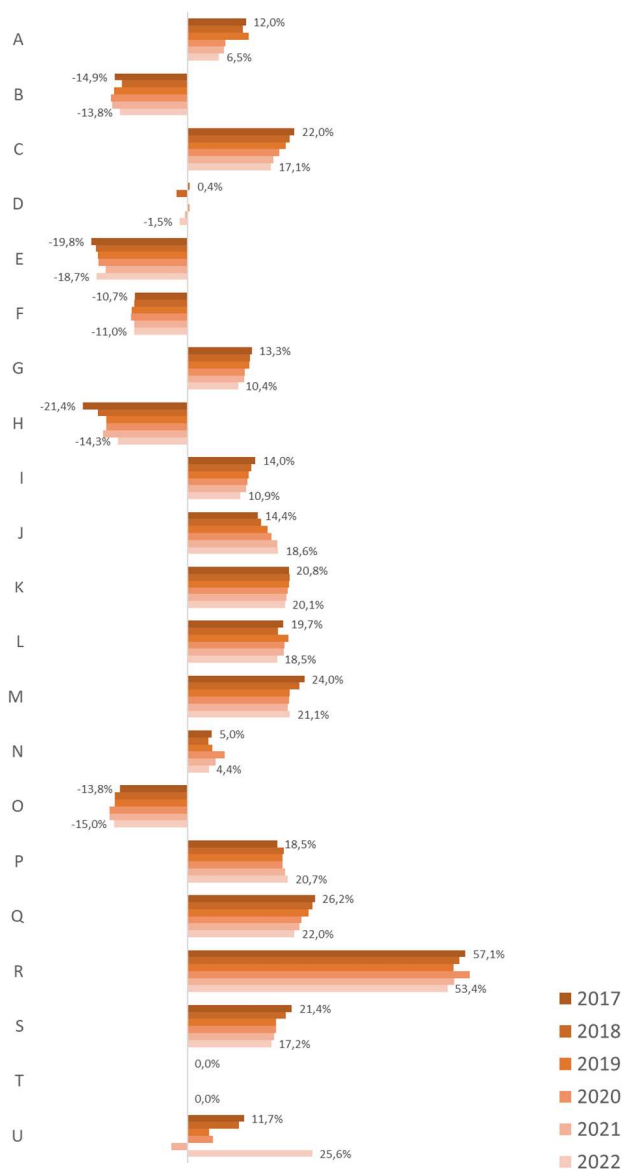
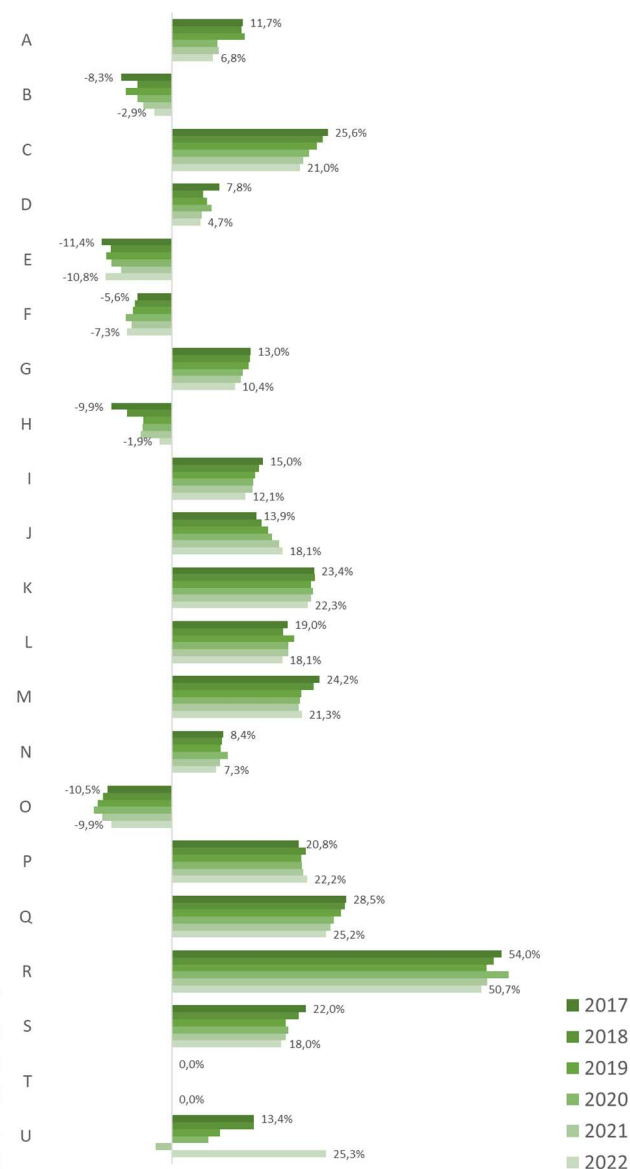


Figura 12 – Evolução do GPG Ganho, por secção de atividade económica, nos anos 2017-2022



Já no caso dos valores obtidos para o GPG ajustado, em qualquer setor e quer se utilize a remuneração base ou o ganho, as diferenças salariais são favoráveis aos homens e mais significativas nos setores C (Indústrias transformadoras), M (Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares) e R (Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas) (Gráfico 13 e 14).

Figura 13 – Evolução do **GPG Ajustado Base**, por secção de atividade económica, nos anos 2017-2022

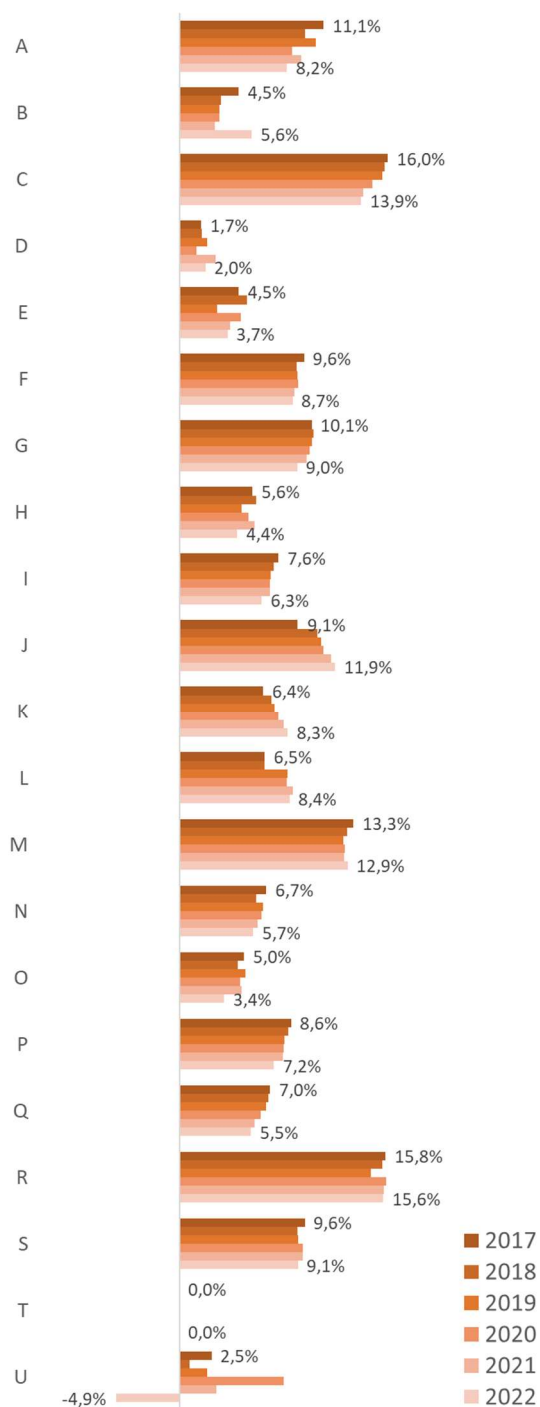
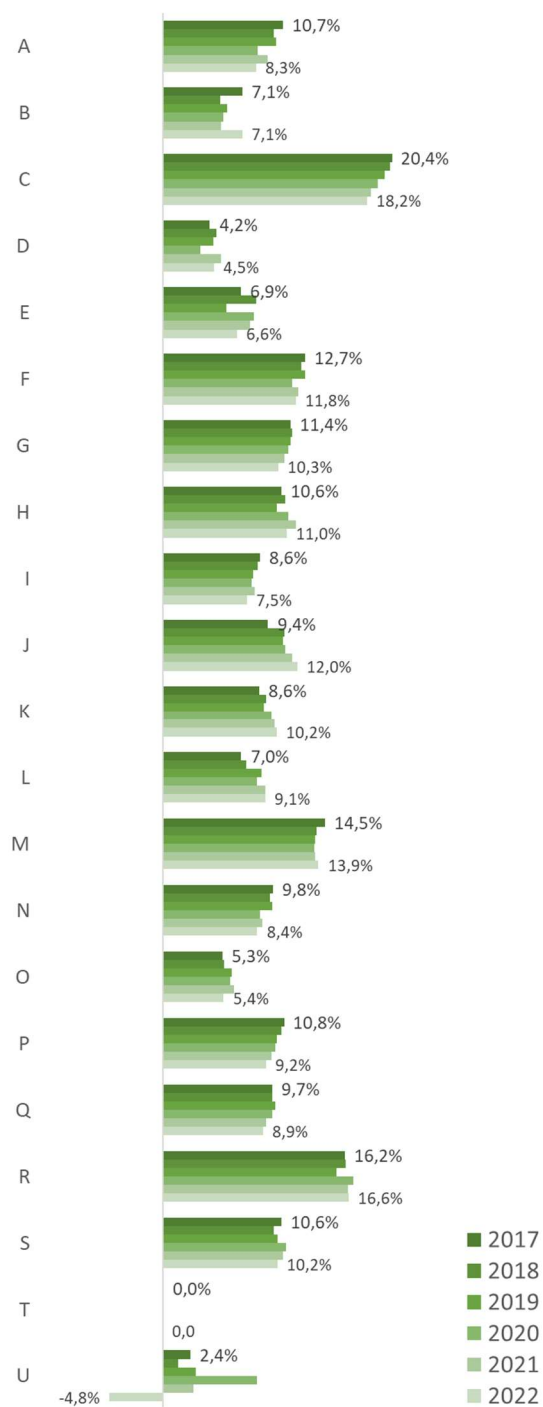


Figura 14 – Evolução do **GPG Ajustado Ganho**, por secção de atividade económica, nos anos 2017-2022



O Barómetro disponibilizado oferece ainda uma perspectiva **regional**, para além da sectorial que estava prevista em legislação. O quadro e gráficos abaixo sistematizam essa informação estatística para os anos 2017 a 2022.

Tabela 5 – Evolução do número de empresas, TCO mulheres e TCO homens, por distrito, nos anos 2017-2022

Distritos	Empresas (v.a.)						TCO Mulheres (v.a.)						TCO Homens (v.a.)					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2017	2018	2019	2020	2021	2022
TOTAL	239 563	242 943	239 113	234 763	234 657	248 103	1 014 983	1 045 627	1 055 307	1 011 932	1 041 070	1 119 559	1 200 278	1 248 112	1 266 755	1 233 012	1 249 031	1 351 146
Aveiro	16 566	16 735	16 589	16 104	15 967	16 579	63 311	64 997	64 954	62 652	63 266	67 853	87 739	89 679	90 548	87 274	86 090	91 983
Beja	3 656	3 721	3 662	3 667	3 695	3 893	10 275	10 460	10 637	10 180	10 166	10 971	12 705	13 010	14 030	14 306	15 241	16 139
Braga	23 078	23 255	22 671	22 342	22 435	24 076	89 021	91 327	87 898	83 328	86 463	92 555	103 965	108 916	108 272	106 736	109 283	116 737
Bragança	2 959	2 961	2 793	2 763	2 887	2 957	7 567	7 823	7 606	7 689	7 749	8 074	7 151	7 403	7 161	7 174	7 432	7 642
Castelo Branco	3 917	3 945	3 815	3 711	3 745	3 985	12 586	13 207	12 704	11 942	12 068	12 630	13 679	14 188	14 034	13 507	13 564	14 345
Coimbra	8 463	8 534	8 326	8 310	8 300	8 679	30 845	31 572	31 549	32 185	32 022	34 440	32 956	33 554	34 777	35 620	35 614	38 384
Évora	4 011	4 035	3 984	3 941	3 823	4 173	11 471	11 632	11 655	11 310	11 679	12 423	13 117	13 600	13 621	13 207	13 348	14 403
Faro	13 442	13 947	14 010	13 263	13 196	13 959	42 777	44 282	45 246	37 670	40 505	45 892	44 678	47 784	50 096	43 541	46 072	52 062
Guarda	3 661	3 624	3 488	3 465	3 407	3 506	10 477	10 759	10 574	10 483	10 538	10 911	10 713	10 895	10 910	10 791	10 831	10 982
Leiria	13 448	13 407	13 167	12 988	12 800	13 370	43 287	43 075	42 472	41 646	42 582	44 139	54 457	55 290	55 426	54 606	55 099	57 885
Lisboa	51 800	53 026	52 125	51 456	50 939	54 267	344 406	356 767	368 625	356 803	361 979	396 071	401 192	413 429	424 918	411 035	411 650	453 917
Portalegre	2 318	2 325	2 265	2 239	2 164	2 340	7 551	7 427	7 442	7 362	6 988	7 435	8 578	8 516	8 923	8 809	8 521	8 926
Porto	43 178	43 781	43 060	41 925	42 575	44 689	180 273	186 337	185 326	178 399	187 530	199 441	212 712	223 938	224 139	219 603	226 780	243 289
Santarém	9 702	9 601	9 452	9 248	9 230	9 615	30 856	31 242	31 422	29 860	29 136	31 637	35 806	37 626	37 680	36 663	35 730	38 166
Setúbal	12 617	12 826	12 720	12 907	12 819	13 654	42 865	43 869	43 739	43 331	46 235	46 235	55 415	58 586	58 711	59 412	59 586	64 015
Viana do Castelo	5 733	5 839	5 652	5 550	5 572	5 854	18 027	18 942	19 415	19 237	20 023	21 050	20 675	21 567	21 835	22 243	22 873	23 723
Vila Real	4 115	4 135	4 097	4 085	4 123	4 269	10 681	10 888	11 302	10 756	11 556	12 195	12 435	12 750	12 954	12 445	12 970	13 757
Viseu	7 921	7 922	7 875	7 814	7 893	8 310	23 815	24 590	24 724	24 152	24 912	26 353	30 092	31 612	32 698	33 165	33 177	35 351
Região Autónoma da Madeira	4 789	5 040	5 009	4 758	4 765	5 445	18 586	19 731	20 523	16 947	19 228	22 241	22 131	24 392	24 433	22 037	23 732	28 066
Região Autónoma dos Açores	4 189	4 284	4 353	4 227	4 322	4 483	16 306	16 700	17 494	16 000	16 445	17 013	20 082	21 377	21 589	20 838	21 438	21 374

v.a. - valor absoluto | Considera-se o ano de referência dos dados

Considerando o distrito em que se encontra localizada a sede da empresa, observa-se que Lisboa e Porto concentram, em média, no período em análise, quase 100 mil empresas por ano (cerca de 40% do total médio de empresas). Idêntica distribuição sucede para o total de trabalhadores\as que nestes distritos contabilizam, em média, mais de metade do total de trabalhadores\as (52%) (Quadro 2). Nota-se, no entanto, que se no número médio de empresas a distribuição entre Lisboa e Porto é semelhante (22% e 18%, respetivamente), já no caso dos trabalhadores\as em Lisboa totaliza, em média, quase o dobro dos\as trabalhadores\as do Porto (34% e 18%, respetivamente). Bragança e Portalegre são os distritos com menor número médio quer de empresas quer de trabalhadores\as, representando, em média, cerca de 2% de empresas e de 1% de trabalhadores\as (Quadro 2).

Ainda no contexto dos distritos, mas tendo em consideração os resultados apurados para o indicador GPG no período em análise, verifica-se que em todos os distritos, para todos os anos em estudo, a diferença salarial detetada se dá “a favor” dos homens (GPG com valor positivo) seja utilizando a remuneração média base ou o ganho. É possível verificar que ela é, em média, sempre menor em Brangança, e Vila Real e maior em Aveiro, Coimbra, Leiria e Setúbal (Gráficos 15 e 16).

Figura 15 – Evolução do GPG Base, por distrito, nos anos 2017-2022

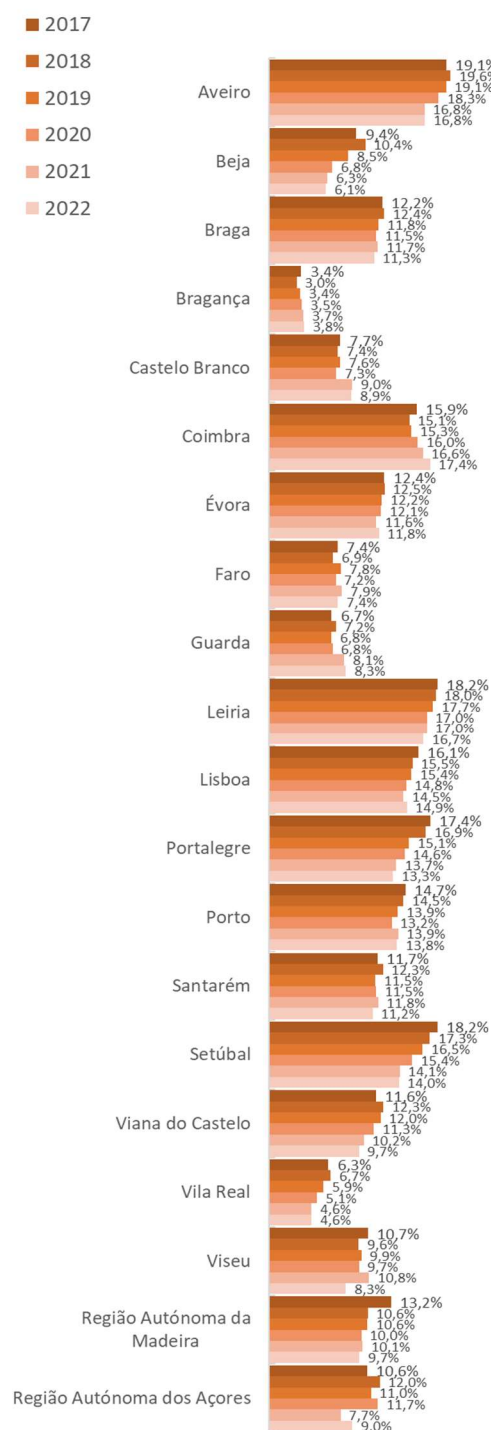
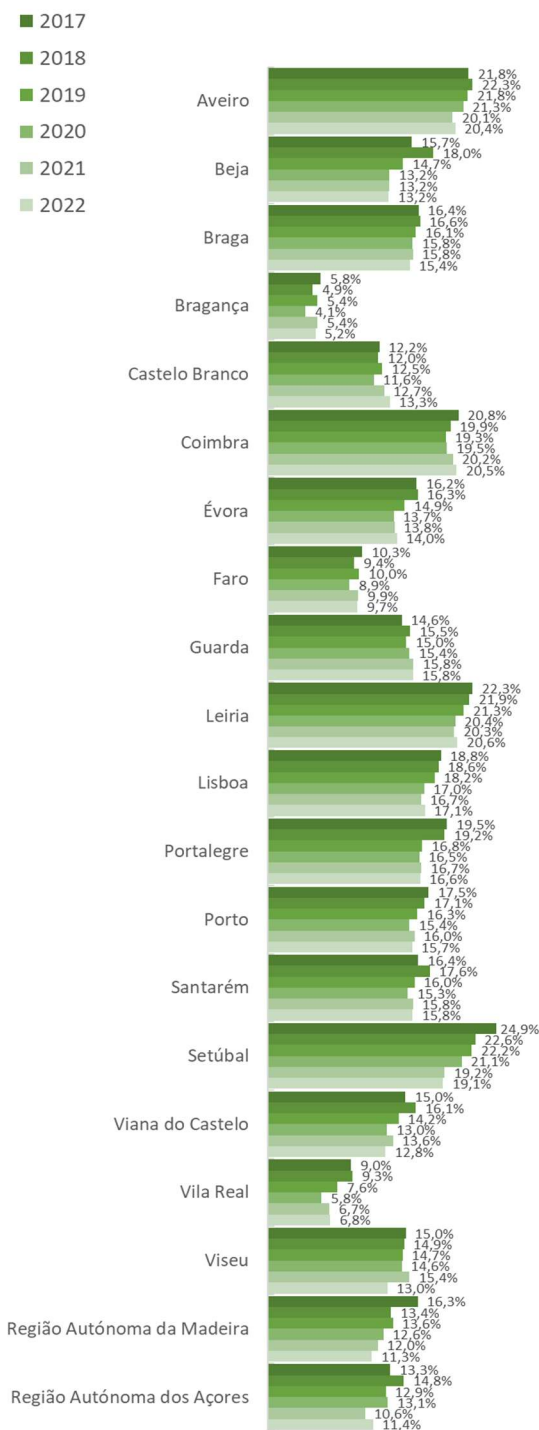


Figura 16 – Evolução do GPG Ganho, por distrito, nos anos 2017-2022



O Barómetro não divulga os resultados do GPG ajustado por distrito.

Os Gráficos 17, 18, 19 e 20 disponibilizam informação sobre as remunerações médias das mulheres e homens e respetivo GPG segundo os quatro fatores/variáveis considerados no cálculo do GPG ajustado (Profissão, Nível de Qualificação, Habilitação Literária e Antiguidade).

Figura 17– Remuneração média base por sexo e respetivo GPG, segundo a **Profissão** (2022)

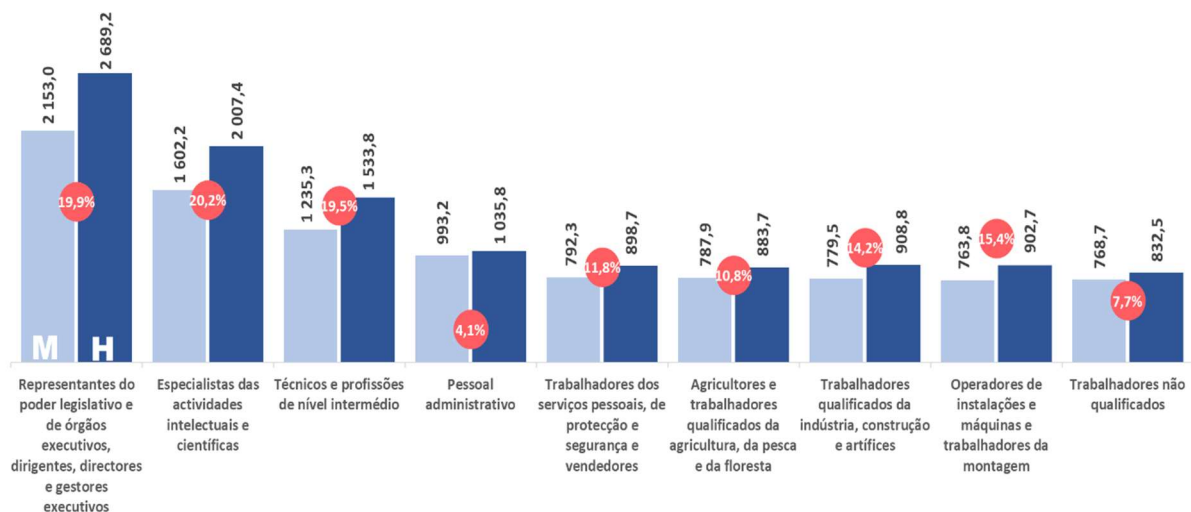


Figura 18 – Remuneração média base por sexo e respetivo GPG, segundo o **Nível de Qualificação** (2022)

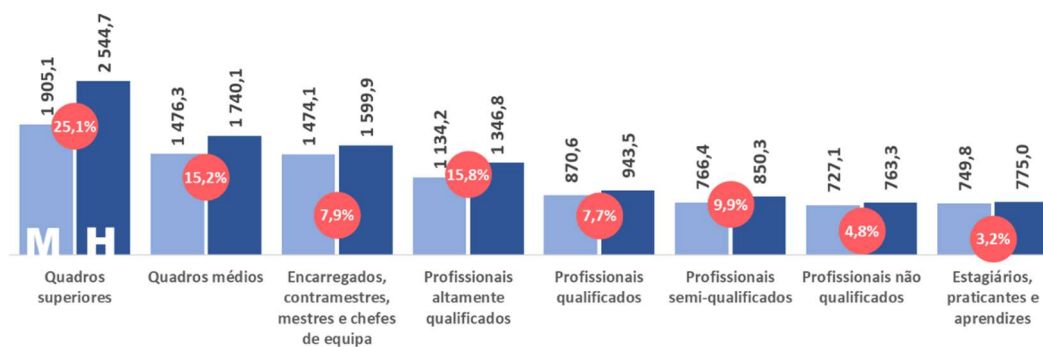


Figura 19 – Remuneração média base por sexo e respetivo GPG, segundo a **Habilitação Literária** (2022)

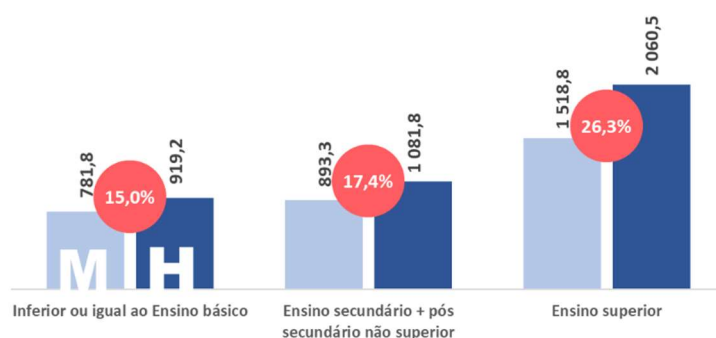
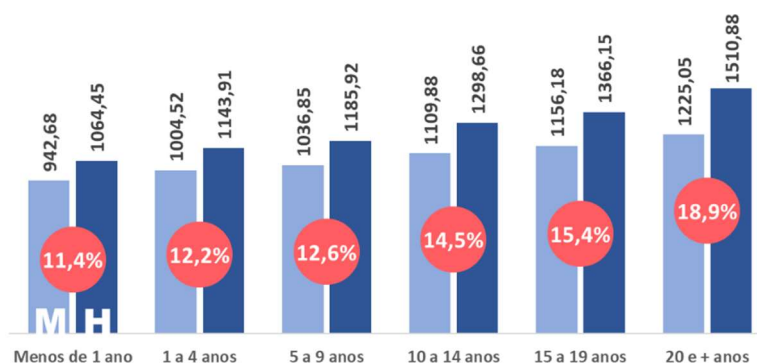


Figura 20– Remuneração média base por sexo e respetivo GPG, segundo a **Antiguidade** (2022)



Como se pode observar, quer as remunerações base médias, quer os GPG obtidos dependem de cada fator e das classes existentes no mesmo. De uma maneira geral, como seria espectável, as remunerações médias base¹⁴ são maiores quanto maior for a Habilitação Literária, o Nível de Qualificação, a Antiguidade e quanto mais a Profissão requer conhecimento técnico e especializado. O GPG calculado no âmbito das variáveis Habilitação Literária e Antiguidade acompanha esta tendência, isto é, quanto maiores as remunerações médias em cada classe, maiores as diferenças remuneratórias entre mulheres e homens sendo todas elas “a favor” dos homens. Para as variáveis Profissão e Nível de Qualificação a tendência referida também se observa, mas não de uma forma tão linear.

¹⁴ Não se apresentam neste relatório os resultados para a remuneração média Ganho, mas idêntico raciocínio pode ser elaborado, com recurso aos valores absolutos disponibilizados nos barómetros das diferenças remuneratórias que podem ser consultados no site do GEP-MTSS.

7.2. Balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa, profissão e níveis de qualificação

O Balanço das Diferenças remuneratórias entre mulheres e homens (BdD) é um *output* gerado a partir da plataforma que suporta a recolha do Relatório Único (RU). Todas as empresas que tenham entregue o Anexo A – QP do RU estão em condições de poderem gerar o seu BdD, no entanto, para o fazerem precisam de seleccionar a opção “**Visualizar Balanço das Diferenças**”. Esta opção existe desde o ano de 2020 (com referência a dados reportados no RU de 2019), mas a sua utilização encontra-se aquém do seu potencial tendo em conta o total de empresas que o poderiam gerar (Gráfico 22). Ainda assim, com os últimos avanços e divulgações nesta matéria, verifica-se uma evolução positiva destes valores, apesar de lenta (Gráfico 21).

Figura 21 – Total de empresas que geraram o seu BdD, por ano de referência dos dados¹⁵

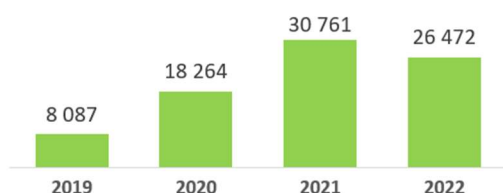
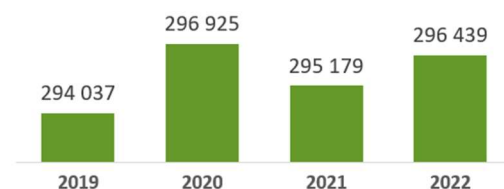


Figura 22 – Total de empresas que estão em condições de poderem gerar o seu BdD, por ano de referência dos dados¹⁶



Afectos às empresas que podem gerar o seu BdD encontram-se, em média, cerca de 3 milhões de TCO, estando a maioria a trabalhar a tempo completo (cerca de 93%, em média). Destes, em média, 46% são mulheres e 54% são homens. Já no que respeita aos trabalhadores a tempo parcial (cerca de 7% do total, em média) a distribuição por sexo é em sentido contrário, correspondendo cerca de 66% a mulheres e apenas cerca de 34% a homens, em média (Tabela 6).

Tendo em conta que os indicadores GPG e GPG Ajustado, já descritos anteriormente, são calculados com base na remuneração média mensal, interessa considerar apenas as situações de TCO a tempo completo e com remuneração completa e, por essa razão, se apresentam também aqui estes totais. O total de TCO nestas condições corresponde,

¹⁵ Os dados que suportam o Gráfico 21 foram apurados até ao dia 30 de setembro de 2023. A entrega referente ao ano de 2022 terminou a 30 de abril de 2023.

¹⁶ **Nota Metodológica** | Os dados estatísticos apresentados neste Gráfico, apesar de se referirem às mesmas variáveis, cujos resultados se apresentaram nos Gráficos 1, 2, 3 e 4 ou nas Tabelas 4 e 5, podem ser diferentes- tendo em conta que são extraídos de bases de dados diferentes (via Barómetro ou via BdD) e em momentos diferentes.

em média, a 77% do total de TCO e a distribuição por sexo é muito semelhante à obtida quando considerados o total de TCO a tempo completo (Tabela 6).

Tabela 6 – Total de TCO em empresas que podem gerar o seu BdD, segundo o sexo e regime de duração de trabalho, por ano de referência dos dados.¹⁷

		2019	2020	2021	2022
Unidades Locais (UL) / Estabelecimentos		368 384	371 297	366 777	363 934
TCO	Total	3 038 946	3 000 964	3 091 897	3 106 653
	Mulheres	1 443 999	1 411 911	1 458 675	1 462 653
	Homens	1 594 947	1 589 053	1 633 222	1 644 000
TCO a Tempo Completo	Total	2 815 766	2 791 314	2 872 026	2 887 672
	Mulheres	1 296 062	1 272 006	1 311 701	1 318 236
	Homens	1 519 704	1 519 308	1 560 325	1 569 436
TCO a Tempo Parcial	Total	223 180	209 650	219 871	218 981
	Mulheres	147 937	139 905	146 974	144 417
	Homens	75 243	69 745	72 897	74 564
TCO a Tempo Completo com Remuneração Completa	Total	2 371 497	2 299 106	2 395 364	2 408 479
	Mulheres	1 075 208	1 030 833	1 079 347	1 082 427
	Homens	1 296 289	1 268 273	1 316 017	1 326 052

7.3. Atribuição da distinção «Selo da Igualdade Salarial»

A distinção «Selo da Igualdade Salarial» corresponde à atribuição de um Certificado e um Selo, que são dois documentos distintos, com diferentes *layouts* (em Anexo II) que são remetidos, automática e anualmente, às empresas que apresentarem o indicador de diferença salarial entre mulheres e homens entre (-1) e (1), medido através do *Gender Pay Gap* (GPG)¹⁸, apurado no âmbito do balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, conforme previsto no Despacho n.º 13972/2022, de 14 de novembro, alterado pelo Despacho n.º 13129/2023, de 5 de dezembro. Em 2022, os critérios utilizados foram diferentes, as empresas, além de apresentarem um GPG

¹⁷ **Nota Metodológica** | Os dados estatísticos apresentados neste Gráfico, apesar de se referirem às mesmas variáveis, cujos resultados se apresentaram nos Gráficos 1, 2, 3 e 4 ou nas Tabelas 4 e 5, podem ser diferentes- tendo em conta que são extraídos de bases de dados diferentes (via Barómetro ou via BdD) e em momentos diferentes.

¹⁸ Ponderar-se a possibilidade de passar a utilizar o GPG ajustado para este efeito.

ajustado (a partir da remuneração base) entre 1% e -1%, tinham de empregar, pelo menos, 1/3 do sexo menos representado.

Do total de empresas que no ano de 2021, estavam em condições de gerar o BdD, cerca de 6% (17 555) estavam nas condições definidas acima e foram distinguidas. A estas empresas correspondem também cerca de 6% do total de estabelecimentos (21 739) e do total de TCO (175 408). Não parece haver uma diferença significativa entre a percentagem de mulheres e homens que trabalham nestas empresas. Relativamente a 2022, foram distinguidas 14 114 empresas, correspondendo a 4,66% das empresas que estavam em condições de gerar o BdD. A estas empresas correspondem 5,56% do total de estabelecimentos (20 715) e cerca de 9% do total de TCO (295 661). Também em 2022, não se verifica uma diferença significativa entre a percentagem de mulheres e homens que trabalham nestas empresas. (Tabela 7).

Tabela 7 – Total de estabelecimentos, TCO mulheres e TCO homens de empresas distinguidas e respetiva percentagem face ao total (anos de referência = 2021 e 2022).¹⁹

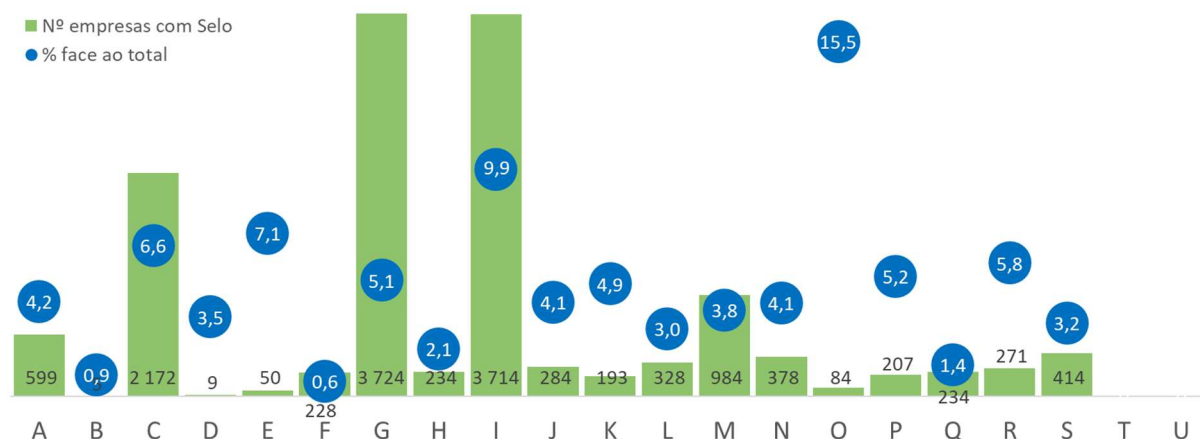
		2021*	2022**
Empresas	Total	295 180	302 901
	Não distinguidas	277 625	288 787
	Distinguidas	17 555	14 114
Unidades Locais (UL) / Estabelecimentos	Total	366 777	372 372
	De empresas não distinguidas	345 038	351 657
	De empresas distinguidas	21 739	20 715
TCO do Total de Empresas	Total	3 093 280	3 253 318
	Mulheres	1 460 058	1 529 273
	Homens	1 633 222	1 724 045
TCO de empresas distinguidas	Total	175 408	295 661
	Mulheres	75 232	146 463
	Homens	100 176	149 198
Percentagem de TCO de Mulheres empresas distinguidas	Homens	5,15	9,58
		6,13	8,65

*2021 - "Empresas distinguidas": Entidades Empregadoras (EE) com GPG, calculado a partir da Remuneração Base, entre -1% e 1%

**2022 - "Empresas distinguidas": Entidades Empregadoras (EE) com GPG Ajustado, calculado a partir da Remuneração Base, entre -1% e 1% e que empreguem, pelo menos, 1/3 do sexo menos representado.

¹⁹ **Nota Metodológica** | Os dados estatísticos apresentados neste Gráfico, apesar de se referirem às mesmas variáveis, cujos resultados se apresentaram nos Gráficos 1, 2, 3 e 4 ou nos Tabela 4 e 5, podem ser diferentes- tendo em conta que são extraídos de bases de dados diferentes (via Barómetro ou via BdD) e em momentos diferentes.

Figura 23 – Total de **empresas com distinção** (v.a.) por setor de atividade e respetiva percentagem face ao total de empresas no setor (Ano de referência = 2022)²⁰

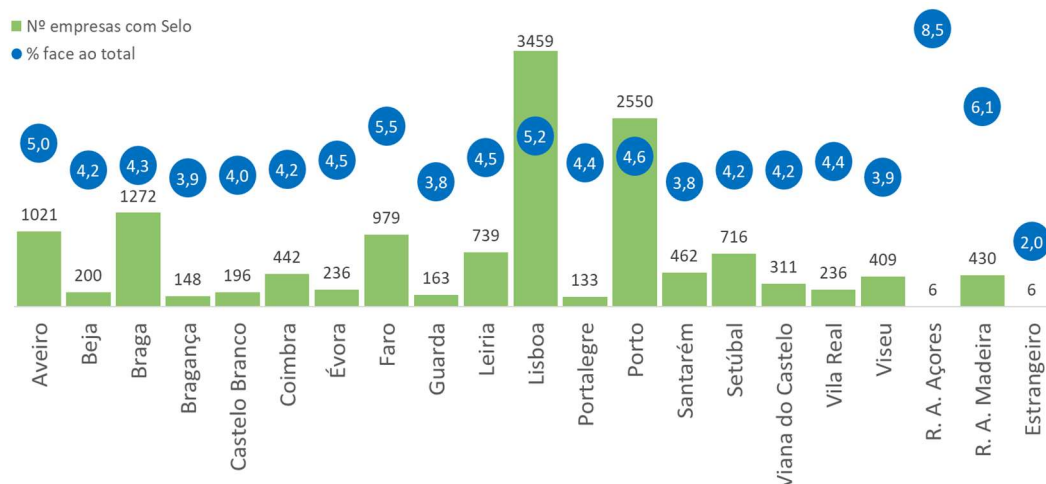


O Gráfico 23 apresenta o número de empresas, por setor de atividade económica, que foram distinguidas em 2023 (dados referentes ao ano de 2022). A azul, sinaliza-se a percentagem de empresas distinguidas face ao total de empresas existente no respetivo setor de atividade. Em termos de valor absoluto salientam-se os setores G (Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motocicletas), I (Alojamento, restauração e similares) e C (Indústrias transformadoras) como aqueles que receberam maior número de distinções (3 724, 3 714 e 2 172, respetivamente) mas, em termos percentuais, é o setor O (Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória) que apresenta maior percentagem de empresas distinguidas, com 15,5%.

Se considerarmos a **distribuição por distrito**, observa-se que Lisboa, Porto e Braga foram os distritos mais distinguidos em 2023 (valor absoluto referente ao ano de 2022 de, 3 459, 2 550 e 1 272, respetivamente) mas, em termos percentuais, nenhum deles se encontra nas primeiras posições, dando antes lugar às Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, seguidas do distrito de Faro (8,5%, 6,1% e 5,5%, respetivamente).

²⁰ **Nota Metodológica** | Os dados estatísticos apresentados neste Gráfico, apesar de se referirem às mesmas variáveis, cujos resultados se apresentaram nos Gráficos 1, 2, 3 e 4 ou nas Tabelas 4 e 5, podem ser diferentes tendo em conta que são extraídos de bases de dados diferentes (via Barómetro ou via BdD) e em momentos diferentes.

Figura 24 – Total de **empresas com distinção** (v.a.) por distrito e respetiva percentagem face ao total de empresas no setor (Ano de referência = 2022)²¹



7.4. Dados estatísticos sobre as entidades empregadoras com diferenças remuneratórias entre mulheres e homens notificadas pela ACT

Com base nos dados apurados pelo balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa, até 30 de setembro de 2023, a ACT notificou 1.383 entidades empregadoras, tendo sido apresentados 1.125 planos de avaliação das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens. Encontram-se em análise 258 empresas. Relativamente ao número de comunicações sobre os resultados dos planos de avaliação, ainda não é possível aferir, pois ainda está a decorrer o prazo de 12 meses para implementação dos planos em curso.

7.5. Dados estatísticos sobre a emissão de pareceres da CITE

De acordo com o disposto na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, alterado pela presente Lei, compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria, emitir parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do\da trabalhador\da ou de representante sindical.

²¹ **Nota Metodológica** | Os dados estatísticos apresentados neste Gráfico, apesar de se referirem às mesmas variáveis, cujos resultados se apresentaram nos Gráficos 1, 2, 3 e 4 ou nos Quadros 1 e 2, podem ser diferentes- tendo em conta que são extraídos de bases de dados diferentes (via Barómetro ou via BdD) e em momentos diferentes.

7.5.1. N.º de pedidos de informação de discriminação remuneratória em razão do sexo apresentadas à CITE

A CITE recebeu dois pedidos de informação, que deram entrada correspondentemente nos anos 2020 e 2021, onde foi requerido a emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor.

7.5.2. N.º de pareceres emitidos pela CITE

A área jurídica da CITE analisou os dois pedidos de informação e ambos prosseguiram para abertura de processo. Estes dois processos foram concluídos com parecer final, vinculativo, onde foi deliberado que existência discriminação remuneratória por parte da entidade empregadora.

7.5.2.1. Parecer n.º 68/CITE/2021 (Processo n.º 1238-IR/2020) Igualdade de remuneração

No âmbito de pedido de informação por parte do trabalhador, a CITE analisou o processo e notificou a entidade empregadora para, no prazo de trinta dias, se pronunciar e disponibilizar informação sobre a política remuneratória, nos termos do n.º 1 do artigo 4.º da presente Lei, e justificar as práticas remuneratórias em razão do sexo.

Na análise do processo, a CITE considera que a entidade empregadora não logrou provar que os critérios remuneratórios não são transparentes à luz da presente Lei, tendo em conta os documentos analisados, e concluí que existem indícios de discriminação remuneratória em razão do sexo. Assim face ao exposto, a CITE delibera, nos termos do n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, convocar a entidade empregadora a proceder à justificação desses indícios, ou – em alternativa – a apresentar medidas corretivas adotadas no prazo de cento e oitenta dias, a contar da notificação da proposta técnica de parecer, aprovada a 3 de fevereiro de 2021. Tendo em conta que a entidade empregadora não efetuou qualquer ação/resposta no prazo legal, prossegue o processo com a emissão do parecer final, vinculativo, aprovado a 27 de outubro de 2021, onde a CITE delibera, nos termos do n.º 3 do artigo 12.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, comunicar à ACT a inação da entidade empregadora,

relativamente à discriminação remuneratória em função do sexo do respetivo trabalhador, para efeitos do disposto no n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

7.5.2.2. Parecer n.º 412/CITE/2022 (Processo n.º 1638-IR/2021) Igualdade de remuneração

No âmbito de pedido de informação por parte da trabalhadora, a CITE analisou o processo e notificou a entidade empregadora para esta se justificar das práticas discriminatórias remuneratórias em razão do sexo. Tendo em conta que a entidade não respondeu à notificação, a CITE emitiu uma proposta técnica de parecer, aprovada a 27 de outubro de 2021, nos termos do n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, a convocar a entidade empregadora, a proceder à justificação dos indícios de discriminação remuneratória ou apresentação de medidas de correção adotadas, relativamente à discriminação em função do sexo, no prazo de cento e oitenta dias a contar da notificação da proposta.

Face à justificação da entidade empregadora, a CITE considera que a entidade não logrou demonstrar, como lhe competia, que detinha uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, bem como os critérios usados para o cálculo da remuneração da requerente e dos trabalhadores do outro sexo em relação a quem a requerente se considera discriminada, não demonstrando tal realidade. Assim, a CITE delibera que existe uma prática discriminatória remuneratória em função do sexo por parte da entidade empregadora perante a trabalhadora, em relação aos seus colegas do sexo oposto e com a mesma categoria profissional. E emite parecer final vinculativo, aprovado a 8 de junho de 2022, e nos termos do disposto no n.º 7 do artigo 6.º da Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto, comunica à ACT o presente parecer, para os efeitos previstos no disposto do n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

7.5.2.3. Parecer n.º 1037/CITE/2023 (Processo n.º 276-IR/2023) Igualdade de remuneração

No âmbito de pedido de informação por parte da trabalhadora, a CITE analisou o processo e notificou a entidade empregadora para esta se justificar das práticas discriminatórias remuneratórias em razão do sexo. Tendo em conta que a entidade não respondeu à notificação, a CITE emitiu uma proposta técnica de parecer, aprovada a 27

de outubro de 2021, nos termos do n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, a convocar a entidade empregadora, a proceder à justificação dos indícios de discriminação remuneratória ou apresentação de medidas de correção adotadas, relativamente à discriminação em função do sexo, no prazo de cento e oitenta dias a contar da notificação da proposta.

Face à justificação da entidade empregadora, a CITE considera que a entidade não logrou demonstrar, como lhe competia, que detinha uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, bem como os critérios usados para o cálculo da remuneração da requerente e dos trabalhadores do outro sexo em relação a quem a requerente se considera discriminada, não demonstrando tal realidade. Assim, a CITE delibera que existe uma prática discriminatória remuneratória em função do sexo por parte da entidade empregadora perante a trabalhadora, em relação aos seus colegas do sexo oposto e com a mesma categoria profissional. E emite parecer final vinculativo, aprovado a 8 de junho de 2022, e nos termos do disposto no n.º 7 do artigo 6.º da Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto, comunica à ACT o presente parecer, para os efeitos previstos no disposto do n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

7.5.3. N.º de notificações da CITE às entidades empregadoras e à ACT

Nos termos do n.º 7 do artigo 6.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, a CITE comunicou à ACT, para os efeitos previstos no disposto do n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho, os seguintes pareceres:

- Parecer n.º 68/CITE/2021 (Processo n.º 1238-IR/2020) Igualdade de remuneração.
- Parecer n.º 412/CITE/2022 (Processo n.º 1638-IR/2021) Igualdade de remuneração;
- Parecer n.º 1037/CITE/2023 (Processo n.º 276-IR/2023) Igualdade de remuneração;

7.6. Jurisprudência nacional sobre igualdade remuneratória entre mulheres e homens

Informação dos tribunais competentes a nível nacional de acordo com as disposições legais relevantes em matéria de igualdade remuneratória entre mulheres e homens, por ordem cronológica:

- **Processo n.º 1917/18.1T8FIG.C1.S2 - Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2020-10-14**

“Tendo as instâncias sido convergentes, considerando o princípio do salário igual por trabalho igual, nunca o tendo posto em causa, ao decidir que o insucesso da pretensão do A., derivou do facto de não se ter provado que não houvesse um fundamento admissível para o pagamento de retribuições diferenciadas a dois trabalhadores com a mesma categoria e funções, tendo, antes, ficado provado que houve, ab initio, uma razão efetiva e atendível para essa distinção de remunerações, não se justifica assim a intervenção do STJ, em sede de revista excecional, pois, no contexto específico, a questão jurídica suscitada não apresenta um carácter paradigmático e exemplar, que possa ser transponível para outras situações, não assumindo relevância autónoma e independente em relação aos interesses das partes nestes autos, não se verificando também, pelas mesmas razões, que os interesses que estão em causa tenham a particular relevância social exigida pela Lei, na medida em que os valores a ponderar, não se sobrepõem ao mero interesse subjetivo da parte interessada no acesso a um terceiro grau de jurisdição.”

Fonte: [Base de dados jurídicos do DGSJ](#)

- **Processo nº. 7848/20.8T8LSB.L1-4 - Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 2022-04-27**

“I- Para se aferir da violação do princípio da paridade retributiva, não basta a demonstração da identidade da categoria ou do tipo de funções desempenhadas pelos trabalhadores. É preciso que se apurem factos que, no mínimo, nos permitam concluir pela existência de trabalho igual, ou seja, que o trabalho é de igual natureza (dificuldade, penosidade e perigosidade), qualidade (responsabilidade, exigência técnica conhecimento, capacidade, prática e experiência) e quantidade (duração e intensidade).

II - Não se demonstra a violação do aludido princípio, no caso, como o presente, em que os Autores se limitam a arguir disparidade salarial, fazendo menção, em bloco, aos enfermeiros com contrato de trabalho em funções públicas, tendo apenas alegado na sua petição inicial que os valores (diferenciais) em causa por si reclamados, “reportam-se às concretas funções, efetivamente exercidas por todos os enfermeiros,

trabalhadores na mesma entidade patronal e na mesma instituição, no período a que aquelas correspondem”, nada mais se tendo apurado.”

Fonte: [Base de dados jurídicos do DGSJ](#)

- **Processo nº. 574/21.2T8GRD.C1 - Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 2022-12-13**

“O princípio para “trabalho igual salário igual” não proíbe que o mesmo trabalho prestado em quantidade, natureza e qualidade seja remunerado em termos quantitativamente diferentes.

II – O que o princípio proíbe são as discriminações ou distinções sem fundamento material, designadamente porque assentes em meras categorias subjetivas.

III – Se as diferenças de remuneração assentarem em critérios objetivos, então elas são materialmente fundadas, e não discriminatórias.

IV – Tal princípio não compreende apenas um conteúdo negativo (a proibição de discriminações), mas comporta também uma vertente positiva, reclamando a igualdade substantiva de tratamento dos trabalhadores que prestam o mesmo tipo de trabalho aferido este pelos critérios da quantidade, natureza e qualidade.

V – Quando no plano retributivo são invocadas como factores de discriminação alguma ou algumas das circunstâncias a que alude o nº 1 do art.º 24º do CT, o trabalhador tem de alegar e provar, além dos factos que revelam a diferenciação de tratamento, também, os factos que integram, pelo menos, um daqueles factores característicos da discriminação mas já não tem de alegar e demonstrar factos relativos à natureza, qualidade e quantidade das prestações laborais em comparação, pois que, provados os factos que integram o invocado fundamento, atua a presunção prevista no n.º 5 do artigo.

VI – Se é certo que a antiguidade é um critério relevante para a diferenciação salarial entre trabalhadores, na ausência de outros factores que legitimem aquela diferença, deverá observar-se o princípio para “trabalho igual salário igual” na progressão salarial de um trabalhador que presta trabalho de natureza, quantidade e quantidade igual aos dos seus colegas com quem se compara em igual situação.”

Fonte: [Base de dados jurídicos do DGSJ](#)

7.7. Laboratórios de Igualdade sobre “Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens

A CITE, no âmbito dos “Laboratórios de Igualdade”, tem promovido a realização de sessões de esclarecimento sobre Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens e para a implementação da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, com o objetivo de promover a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, combater a segregação nas profissões, promover a transparência remuneratória e eliminar todas as formas de discriminação no mercado de trabalho.

Estas sessões foram realizadas com o recurso à plataforma MS Teams e destinaram-se a capacitar as pessoas para a operacionalização das políticas e das práticas organizacionais em matéria de transparência e igualdade remuneratória entre mulheres e homens, facilitando o conhecimento e instrumentos que promovam o desenvolvimento das suas competências.

Tabela 8– N.º de participantes dos Laboratórios para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens

Nº ações	Datas	Nº Mulheres	Nº Homens	Total
1	20/03/2023	91	28	119
2	21/03/2023	40	7	47
3	17/04/2023	29	10	39
4	21/04/2023	149	31	180
Total		309	76	385

Fonte: CITE/2023

No total, foram realizadas quatro ações de formação sobre a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens, onde participaram 385 pessoas (309 mulheres e 76 homens) de diferentes setores de atividade, abrangendo 263 entidades empregadoras. Para além disso, a CITE apoiou cerca de 50 empresas no esclarecimento de dúvidas sobre a elaboração do plano de avaliação remuneratória, através de reuniões online (via MS Teams), de resposta a e-mails e telefonicamente.

Considerações Finais

De acordo com o princípio de remuneração igual por trabalho igual ou de igual valor, a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto de 2018 visa promover a igualdade remuneratória entre mulheres e homens através do desenvolvimento de quatro mecanismos para uma maior transparência remuneratória, tendo como objetivo eliminar as disparidades remuneratórias entre mulheres e homens. Assim, na monitorização destes mecanismos,

a CITE, o GEP e a ACT contribuíram ativamente na percussão das medidas de promoção da igualdade remuneratória da presente Lei.

Em primeiro lugar, o GEP disponibiliza, anualmente, informação estatística que permite apurar indícios de eventuais, diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa (balanço das diferenças remuneratórias) e por setor, profissão e níveis de qualificação (barómetro das diferenças remuneratórias).

Tal como referido, os balanços encontram-se disponíveis desde 2020, no entanto, a sua utilização por parte das empresas encontra-se aquém do esperado, pois tendo em conta o número total de empresas apenas 6,8% delas vieram a gerar o seu balanço. No que respeita ao barómetro, a sua produção permitiu verificar que o valor do GPG diminuiu desde 2010 (17,9%) e até 2021 (13,1%), tendo-se verificado um ligeiro aumento em 2022 (13,2%). As empresas de menor dimensão (menos de 50 trabalhadores) são as que apresentam valores mais baixos do GPG calculado com base na remuneração base ou ganho. O sector das atividades artísticas é o que apresenta os maiores valores médios de GPG (base e ganho). Também é possível concluir que os cargos de especialidade em atividades intelectuais e científicas, os níveis mais altos de qualificação e habilitações literárias, bem como a antiguidade têm maior disparidade do GPG ajustado.

Em segundo lugar, as empresas passam a ter a obrigação de assegurar uma política remuneratória transparente assente em critérios objetivos e não discriminatórios. Desta forma, a CITE organizou ações de formação sobre a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens, bem como procedeu ao esclarecimento de dúvidas sobre a elaboração do plano de avaliação remuneratória, com o objetivo de sensibilização das entidades empregadoras do setor privado e os parceiros sociais para a promoção do princípio da igualdade de remuneração e do direito à transparência relativamente às remunerações. Para além disso, concebeu ferramentas para apoiar as entidades empregadoras na prevenção e eliminação dessas desigualdades, disponibilizando o [Guia para Avaliação de Postos de Trabalho, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres](#) (2022) e presidiu à CT216²² que elaborou a [Norma Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens \(NP 4588:2023\)](#).

²² Comissão Técnica para a Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens, constituída no âmbito do projeto *Equality Platform and Standard*.

Em terceiro lugar, uma vez identificadas as diferenças, as empresas devem apresentar à ACT um plano de avaliação dessas diferenças, a implementar durante 12 meses. Para tal, a ACT, com base na informação dos Balanços das empresas, notificou o total de 1.383 entidades empregadoras, que tiveram que entregar um plano de avaliação das diferenças remuneratórias verificadas, sendo que, aquando da elaboração do presente relatório 79% das entidades empregadoras tinham entregado o plano.

Em quarto lugar, qualquer trabalhador/a passa a poder requerer à CITE a emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo. Neste contexto, CITE recebeu dois pedidos de informação para emissão de parecer e emitiu dois pareceres finais, vinculativos, sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo, tendo sido comunicado à ACT, no disposto do n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho. Relativamente ao terceiro pedido de informação para emissão de parecer está a decorrer o prazo previsto no n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

Por fim, de modo a estimular e incentivar a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, recorrendo a critérios de discriminação positiva, a CITE distingue, anualmente, as empresas que apresentem um índice de desigualdade salarial entre 1% e -1%. De acordo com informação entregue em 2022, no âmbito do RU sobre 2021 (Balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa), foram distinguidas mais de 17.500 entidades empregadoras (EE) com GPG, calculado a partir da remuneração base, entre -1% e 1% e, com cerca de 13% de EE com distinção, destaca-se o setor do alojamento, restauração e similares. Em 2023 (RU 2022), o “Selo da Igualdade Salarial” foi entregue a mais de 14.000 EE, tendo sido ajustados os critérios de atribuição da distinção, obrigando a que a EE distinguida, além de apresentar um GPG ajustado (a partir da remuneração base) entre 1% e -1%, empregue, pelo menos, 1/3 do sexo menos representado.

Assim, conclui-se que a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, entrou em vigor na sequência de orientações para a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, o que implica uma mudança estrutural e cultural das relações sociais e de trabalho, através do combate aos estereótipos de género nas várias dimensões da vida. É, assim, fundamental considerar as múltiplas desvantagens das mulheres nesta dicotomia trabalho e família, decorrentes das práticas sociais, onde se pressupõe que o trabalho não remunerado emergente dos cuidados à família e do trabalho doméstico é da

exclusiva responsabilidade das mulheres, enquanto que o trabalho remunerado inerente à vida económica é da responsabilidade dos homens. No entanto, a participação equilibrada das mulheres e dos homens, tanto na atividade profissional como na vida familiar, é do interesse de ambas as partes e constitui um aspeto essencial do desenvolvimento da sociedade.

A presente Lei está comprometida em promover a igualdade salarial entre mulheres e homens, implementando mecanismos eficazes no combate às desigualdades salariais. As disparidades remuneratórias entre mulheres e homens, bem como a falta generalizada de transparência quanto aos níveis de remuneração praticados pelas entidades empregadoras, perpetuam situações de discriminação, afetando as decisões das mulheres trabalhadoras sobre o tempo de trabalho e os padrões de carreira, em particular quanto ao equilíbrio entre as responsabilidades domésticas e de cuidado familiar com as perspectivas de progressão de carreira e, em última instância, tem também impacto nas disparidades das pensões entre mulheres e homens.

Recomendações

As considerações finais oferecem uma visão abrangente e detalhada das medidas relacionadas com a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens em Portugal. Para complementar esses esforços, aperfeiçoar a legislação e as práticas associadas, sinalizam-se algumas recomendações com base numa análise e avaliação legislativa e procedimental ao presente diploma legal.

MAIOR ABRANGÊNCIA NACIONAL E SETORIAL:

- Adotar estas medidas e mecanismos pela Região Autónoma dos Açores, garantindo que a igualdade salarial seja uma prioridade nacional, pois só assim se poderá proceder à correta transposição da Diretiva.
- De harmonia com a transposição da Diretiva, criar legislação análoga a aplicar à totalidade do setor público, abrangendo toda a administração pública e empresas do setor público empresarial e setor público local.

REGULAMENTAÇÃO DA LEI N.º 60/2018 de 21 DE AGOSTO:

- Aproveitando a transposição da Diretiva da Transparência Salarial, devem ser definidos os conceitos e definidos critérios claros, bem como requisitos mínimos a constar do plano de avaliação remuneratória entre mulheres e homens, assim

como os prazos para implementação e a divulgação de resultados para eliminar ambiguidades e fornecer diretrizes mais claras às entidades empregadoras.

- Melhorar o barómetro das diferenças remuneratórias e acrescentar uma seção dedicada às "Estatísticas dos Balanços", fornecendo informações adicionais sobre as disparidades salariais entre empresas e setores de atividades.
- Clarificar a distinção entre “produtos estatísticos” (Barómetro) e “outputs do sistema” onde se recorre a estatísticas e indicadores para sintetizar a informação e a tornar mais profícuos os Balanços (nº 1 do artigo 3º da Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto).
- Dispor de informação e estatísticas mais atempadas, que permitam melhor conhecimento da realidade e intervenção mais célere, diminuindo o lapso temporal (atualmente de 2 anos) entre a notificação às empresas e a realidade estatística em análise. Para tanto, deve-se atuar no processo de recolha da informação, através da revisão de prazos de entrega da informação e consciencializar os agentes envolvidos, em particular as empresas, para a importância da informação.
- Harmonizar as condições entre a atribuição do Selo/Certificado e a seleção para notificação pela ACT para garantir a coerência dos critérios/indicadores usados.
- Clarificar as situações de erro de digitação no preenchimento do QP, que dê origem a um determinado balanço das diferenças remuneratórias, a partir do qual a empresa foi notificada pela ACT, devendo ser considerada suficiente a sua correção e posterior comunicação à ACT, dispensando a apresentação do plano de avaliação.
- Definir o procedimento a adotar nas situações em que ocorra uma notificação relativa a um ano durante o qual ainda se encontre a decorrer o período de elaboração e/ou implementação do plano de avaliação das diferenças remuneratórias, na sequência de notificação referente a um ano anterior. Deve ser possível o cruzamento dos dados, de modo a não notificar as empresas que ainda se encontram a implementar as avaliações e correções das diferenças remuneratórias (ex.: produção de alerta com indicação das empresas já notificadas no ano n; dados BdD do ano n e BdD do ano n+1).
- Garantir a harmonização entre o procedimento de emissão de parecer pela CITE e o processo de análise, bem como a apreciação dos resultados da implementação do plano de avaliação que demonstre as diferenças

remuneratórias justificadas e a correção das diferenças remuneratórias não justificadas.

- Atualizar o elenco das categorias profissionais que constam do RU, porquanto uma das dificuldades mais apontadas se prende com o facto de as mesmas não corresponderem à realidade atual, verificando-se a omissão de muitas categorias. Esta situação originou aparentes situações de desigualdade porquanto foram alocados/as na mesma categoria trabalhadores/as que exercem funções distintas por não estar prevista a categoria profissional que conta dos repetivos contratos de trabalho.

REVISÃO DA LEI N.º 60/2018, DE 21 DE AGOSTO DE ACORDO COM A DIRETIVA 2023/970/UE, garantindo que as políticas e regulamentações estejam atualizadas e em conformidade com as melhores práticas europeias, nomeadamente:

- **Transparência remuneratória antes da contratação** - A transparência remuneratória deve iniciar antes da contratação, onde os/as candidatos/as têm direito a receber informação sobre a remuneração inicial ou o seu intervalo para uma negociação informada e transparente, e nomeadamente, as designações dos cargos devem ser neutras em razão ao sexo, e os processos de recrutamento conduzidos de forma não discriminatória.
- **Transparência da política de fixação da remuneração e de progressão da remuneração** – As entidades empregadoras devem assegurar o acesso fácil dos/as trabalhadoras/as aos critérios utilizados para determinar a remuneração, os níveis de remuneração e a progressão da remuneração dos/as trabalhadoras/as. Esses critérios devem ser objetivos e neutros em termos de género. Para evitar encargos excessivos para as micro e pequenas empresas, a entidade empregadora poderá beneficiar de flexibilidade na forma como é dado cumprimento a esta obrigação, atendendo à sua dimensão e número de trabalhadores/as.
- **Direito à informação** – A comunicação de informações sobre disparidades salariais entre trabalhadores do sexo feminino e trabalhadores do sexo masculino, deve ser aplicada a todas as entidades empregadoras que empreguem pelo menos de **250** trabalhadores/as que disponibilizem e tornem acessíveis ao público determinadas informações, nomeadamente as

disparidades salariais entre trabalhadores de ambos os sexos que possam existir na respetiva organização, inclusivamente nas componentes complementares ou variáveis, para além do salário de base. Os/as trabalhadores/as têm direito a solicitarem informações às entidades empregadoras, informações sobre o respetivo nível de remuneração individual e sobre os níveis de remuneração médios, desagregados por sexo, para as categorias de trabalhadores/as que executem trabalho igual ou trabalho de valor igual ao seu. As entidades empregadoras são obrigadas a informar todos os/as trabalhadores/as, anualmente, do seu direito a receberem essas informações e a fornecer as informações solicitadas dentro de um prazo razoável e num formato acessíveis a trabalhadores/as com deficiência, sempre que solicitado. Para prevenir eventuais represálias da entidade empregadora ou receio das mesmas por parte dos/as trabalhadores/as, comunica-se que são permitidas as informações solicitadas pelos seus representantes ou por um organismo de promoção da igualdade.

- **Avaliação conjunta das remunerações** – Quando a comunicação de informações sobre remunerações revelar uma diferença de remuneração média entre trabalhadores do sexo feminino e trabalhadores do sexo masculino na organização de, pelo menos, **5%** em qualquer categoria de trabalhadores/as que executem trabalho igual ou de valor igual e que não seja justificada por factores objetivos e neutros em função do sexo, a entidade empregadora em causa será obrigada a efetuar uma avaliação salarial. A entidade empregadora deve justificar as diferenças salariais em qualquer categoria de trabalhadores/as, incluindo as diferenças inferiores a **5%**, com factores objetivos e neutros em função do sexo, e corrigir a situação.

A avaliação conjunta das remunerações, através do plano de avaliação dos postos de trabalho, deve ser efetuada a fim de identificar, corrigir e prevenir diferenças remuneratórias entre trabalhadores/as que não sejam justificadas com base em critérios objetivos e neutros em razão do sexo, em estreita cooperação com os representantes dos/as trabalhadores/as. Caso não existam representantes formais dos/as trabalhadores/as na organização, a entidade empregadora deve designar um ou mais trabalhadores/as para esse efeito.

- **Proteção de dados** – Os dados pessoais recolhidos pelas entidades empregadoras não podem ser utilizados para fins diversos da aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual. Está prevista uma salvaguarda adicional caso a divulgação de informações seja suscetível de divulgar, direta ou indiretamente, a remuneração de colegas de trabalho que possam ser identificados. Nesse caso, o acesso às informações ficará restrito aos/às representantes dos/as trabalhadores/as ou ao/à organismo de promoção da igualdade. Estes prestarão aconselhamento ao/à trabalhador/a quanto à queixa apresentada, sem divulgarem os níveis de remuneração dos trabalhadores individuais que executam trabalho igual ou de valor igual. Uma vez que algumas das informações sobre os níveis salariais podem já estar disponíveis ao público, designadamente no setor público, devem ser autorizados a aplicar esta salvaguarda em conformidade com a legislação nacional.
- **Vias de recurso e garantia da aplicação efetiva: Defesa dos Direitos** - Assegurar que, o recurso prévio a processos extrajudiciais poderá consistir na conciliação ou em processos perante um órgão de promoção da igualdade. O acesso à justiça não deve ser dificultado por processos administrativos intermédios obrigatórios. Após o eventual recurso à conciliação, os/as trabalhadores/as que se considerem lesados/as pela violação do princípio da igualdade de remuneração possam intentar processos judiciais para fazer valer direitos e obrigações.
- **Processos em nome ou em apoio de trabalhadores/as** - As associações, as organizações, os organismos de promoção da igualdade e os/as representantes dos/as trabalhadores/as ou outras entidades jurídicas devem assegurar a igualdade entre mulheres e homens e podem participar em processos judiciais ou administrativos. Estas entidades devem ter o direito de agir em nome ou em apoio de um/a trabalhador/a, com o acordo deste/a. Os organismos de promoção da igualdade podem intentarem ações judiciais, com a aprovação dos/as trabalhadores/as em causa. A possibilidade de intentar ações coletivas é limitada aos organismos reconhecidos, ou seja, os organismos de promoção da igualdade e os representantes dos/as trabalhadores/as.

- **O direito a indemnização** – O requisito de indemnização proporciona incentivos às vítimas de discriminação salarial em razão do sexo para obter justiça e defenderem o seu direito à igualdade de remuneração. Assegurar que qualquer trabalhador/a que sofra danos em virtude da violação de qualquer direito ou obrigação relacionado com o princípio da igualdade de remuneração possa reclamar e obter uma indemnização integral por esses danos, de forma dissuasiva e proporcional aos danos sofridos.
- **Outras vias de recurso** - Os tribunais ou as autoridades competentes podem emitir injunções constatando a violação de qualquer direito ou obrigação relacionado com o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual. Estes podem exigir medidas estruturais ou organizacionais para cumprir as obrigações que lhe incumbem em matéria de igualdade de remuneração e poderão aplicar sanções pecuniárias compulsórias.
- **Inversão do ónus da prova** - Em caso de presumível discriminação, incumba a entidade empregadora provar que não houve qualquer violação do princípio da igualdade de remuneração. Nos processos judiciais ou administrativos em matéria de discriminação direta ou indireta, e em conformidade com a jurisprudência. Quando a entidade empregadora não cumpre as obrigações de transparência salarial, o ónus da prova é transferido para a entidade empregadora, não sendo sequer exigido ao/à trabalhador/a que faça prova da presumível discriminação. A inversão do ónus da prova não só facilitará a aplicação do direito à igualdade de remuneração pelos/as trabalhadores/as, como constituirá um incentivo às entidades empregadoras cumprirem as obrigações em matéria de transparência.
- **Acesso a elementos de prova** - Os tribunais nacionais ou outras autoridades competentes possam ordenar à entidade empregadora que revele elementos de prova pertinentes sob o seu controlo no âmbito dos processos relativos a discriminação salarial em função do sexo. Os tribunais nacionais devem ter o poder de divulgação de elementos de prova que contenham informações confidenciais sempre que as considerem pertinentes para o processo, adotando simultaneamente medidas eficazes para proteger essas informações. As

informações confidenciais poderão assumir a forma de aconselhamento jurídico prestado aos órgãos de direção, um protocolo de uma assembleia de acionistas, dados pessoais, etc., necessários para o exercício ou a defesa de um direito numa ação judicial por discriminação salarial em função do sexo.

- **Prazos de prescrição** - Os curtos prazos de prescrição e os obstáculos processuais conexos constituem um obstáculo a que as vítimas de discriminação salarial possam fazer valer o direito à igualdade de remuneração. O prazo de prescrição para intentar uma ação terá pelo menos, três anos e não possa começar a decorrer antes de ter cessado a violação do princípio da igualdade de remuneração ou a violação de qualquer direito ou obrigação do/a trabalhador/a ter tido conhecimento. O prazo de prescrição será suspenso ou interrompido logo que o/a trabalhador/a tome medidas, intentando um processo judicial, ou dando conhecimento do mesmo à entidade empregadora, aos/às representantes dos/as trabalhadores/as, à inspeção do trabalho ou ao organismo de promoção da igualdade.
- **Despesas e custas judiciais** - As despesas de contencioso constituem um enorme obstáculo processual e criam um forte desincentivo para as vítimas de discriminação salarial em razão do sexo reivindicarem o seu direito à igualdade de remuneração, dificultando a proteção e a fiscalização do respeito do direito à igualdade de remuneração. A fim de facilitar o acesso à justiça e incentivar os trabalhadores/as a fazerem valer os seus direitos, que vençam uma causa judicial por discriminação salarial o direito a serem reembolsados dos honorários dos/as advogados/as e peritos/as, assim como das custas judiciais. O demandado que vença uma causa judicial por discriminação salarial não terá um direito análogo a ser reembolsado dos honorários dos/as advogados e peritos/as, ou das custas judiciais, pelo(s) demandante(s), salvo se a ação tiver sido intentada de má-fé, não tiver fundamento ou o não reembolso não seja considerado razoável em função das circunstâncias específicas do caso em apreço, por exemplo, no caso de microempresas em situação financeira difícil.
- **Sanções** - As sanções a aplicar por violação dos direitos e das obrigações relativos à igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual. As sanções têm um efeito preventivo ao estimularem as entidades empregadoras a cumprir as obrigações. No caso de existirem

violações reiteradas dos direitos e obrigações relacionados com o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual. Tais sanções podem ser por exemplo: a revogação de benefícios públicos ou a exclusão temporária de qualquer outra concessão de incentivos financeiros ou de crédito.

- **Igualdade de remuneração em matéria de contratos públicos ou concessões** – Assegurar que, na execução de contratos públicos ou concessões, os agentes económicos (incluindo a cadeia de subcontratação subsequente) cumprem as suas obrigações em matéria de igualdade de remuneração entre homens e mulheres. Isto significa que deverão garantir que os agentes económicos dispõem de mecanismos de fixação de salários que não criam disparidades salariais entre trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino, não justificadas por factores neutros em função do sexo, quanto a todas as categorias de trabalhadores/as que efetuem trabalho igual ou de valor igual. As autoridades adjudicantes podem introduzir, sanções e condições de rescisão que assegurem o respeito do princípio da igualdade de remuneração na execução dos contratos públicos e das concessões e podem excluir um agente económico que viole o princípio da igualdade de remuneração.
- **Risco de retaliação e proteção contra um tratamento menos favorável** - Os/as trabalhadores/as e os seus/suas representantes não podem ser tratados de forma menos favorável se exercerem o seu direito à igualdade de remuneração ou qualquer dos direitos. Deve existirem medidas para proteger os/as trabalhadores/as, incluindo os seus/suas representantes, contra o despedimento ou outra forma de tratamento desfavorável por parte da entidade empregadora por motivo de uma queixa ou processo judicial destinado a reclamar o cumprimento de qualquer direito ou obrigação em matéria de igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual.
- **Organismos de promoção da igualdade** - Os organismos nacionais de promoção da igualdade têm papel fundamental para garantir o cumprimento da legislação antidiscriminação em prol da igualdade, designadamente na promoção, na análise, na supervisão e apoio à igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem discriminação em razão do sexo, em matéria de

remuneração. Os organismos nacionais de promoção da igualdade devem tomar medidas para assegurar uma estreita cooperação e coordenação entre as inspeções do trabalho. Estes organismos devem ter os recursos necessários para desempenharem as suas funções e garantirem o cumprimento do direito à igualdade de remuneração, bem como obterem receitas com o pagamento de coimas.

- **Supervisão e sensibilização** - Assegurar a fiscalização pelo direito à igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual, através de um organismo específico de supervisão. As principais funções desse organismo deverão ser agregar os dados e relatórios elaborados na sequência da adoção das medidas de transparência salarial e assegurar a sua publicação, bem sensibilizar as empresas e as organizações públicas e privadas, os parceiros sociais e o público em geral para a importância do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual e a transparência salarial.
- **Negociação e ação coletivas** - o direito de os parceiros sociais de negociarem, celebrarem e fazerem aplicar coercivamente convenções coletivas, bem como de promoverem ações coletivas.
- **Estatísticas** – Recolha de estatísticas de quatro em quatro anos sobre a estrutura das remunerações a nível micro que possam proporcionar dados harmonizados para calcular as disparidades salariais entre homens e mulheres. Os dados anuais sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres, desagregados por sexo, setor económico, horas de trabalho (tempo inteiro/parcial), controlo económico (propriedade pública/privada) e idade. Ainda que a discriminação nas remunerações pagas seja apenas uma componente das disparidades salariais entre homens e mulheres, importa aumentar a frequência com que esses dados estão disponíveis de modo a permitir o acompanhamento anual. A compilação de dados anuais sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres, é obrigatória a fim de assegurar que os dados estejam disponíveis todos os anos.

SENSIBILIZAÇÃO DAS ENTIDADES EMPREGADORAS DO SETOR PRIVADO E OS PARCEIROS SOCIAIS

Promoção do princípio da igualdade de remuneração entre mulheres e homens e do direito à transparência relativamente às remunerações, abordando designadamente a discriminação em relação à remuneração igual por trabalho igual ou de valor igual:

- **Ações de informação:** campanhas, vídeos demonstrativos, seminários e outros eventos (dia nacional da igualdade salarial; dia europeu do gender pay gap; dia internacional da igualdade salarial).
- **Ações de formação:** sobre igualdade remuneratória nas entidades empregadoras para capacitar na elaboração dos planos de avaliação das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, bem como a promoção de ações de formação para aplicação do sistema de gestão da igualdade remuneratória entre mulheres e homens.
- **Negociação e ação coletivas:** O direito de os parceiros sociais de negociarem, celebrarem e fazerem aplicar coercivamente convenções coletivas, bem como de empreenderem ações coletivas.

Estas recomendações visam aperfeiçoar os esforços em direção à igualdade remuneratória entre mulheres e homens em Portugal, garantindo uma abordagem ampla e eficaz para combater as disparidades salariais, promovendo impacto positivo no que diz respeito aos rendimentos e ao próprio crescimento económico. Para tal, é importante continuar a trabalhar em conjunto com parceiros sociais, organizações governamentais e da sociedade civil para alcançar esses objetivos de forma eficiente e eficaz.

Conceitos

Para efeitos da presente Lei, entende-se por:

Discriminação: qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em razão do sexo, que tenha por objetivo ou efeito a anulação ou restrição do reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de direitos, liberdades e garantias ou de direitos económicos sociais e culturais;

Fonte: Alínea c) do n.º 1 do artigo n.º 2 da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

Discriminação remuneratória em razão do sexo: a diferença, direta e indireta, em termos remuneratórios, em razão do sexo e não assente em critérios objetivos comuns a homens e mulheres;

Fonte: Alínea d) do n.º 1 do artigo n.º 2 da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

Discriminação directa: sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

Fonte: Alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Discriminação indirecta: sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessário.

Fonte: Alínea b) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Gender Pay Gap (GPG): indicador utilizado para medir as diferenças salariais entre dois grupos de indivíduos. Na sua fórmula original, são utilizadas as remunerações médias horárias. Como o Barómetro utiliza como fonte o Quadro de Pessoal das empresas, é utilizada a remuneração média mensal e, por essa razão, são considerados no cálculo apenas os valores associados aos Trabalhadores por Conta de Outrem (TCO) que trabalharam a Tempo Completo e que, durante o mês de outubro, tiveram remuneração completa. Existem diferentes formas de medir o GPG, mas o mais comum é tomar-se como referência a média e a mediana dos salários. No Barómetro, o GPG é calculado como $1 - (\text{Remuneração Média Mulheres} / \text{Remuneração Média Homens})$. Se o resultado obtido para o GPG for maior que zero, significa então que as mulheres recebem, em média, menos que os homens. Caso contrário, se o resultado obtido para o GPG for menor que zero, são os homens a receber, em média, menos que as mulheres. Quando o GPG é igual ou muito próximo de zero diz-se que existe igualdade salarial entre os homens e as mulheres.

Fonte: [Glossário Eurostat](#) e [Barómetro](#).

Gender Pay Gap Ajustado (GPG Ajustado): calculado, matematicamente, da mesma forma que o GPG. No entanto, numa primeira fase, são agrupados os trabalhadores em grupos homogéneos relativamente a outras características comuns (factores) para além do sexo, ou seja, pessoas do mesmo setor de atividade, com as mesmas profissões, qualificações, habilitações e antiguidade. Em seguida, o GPG calculado em cada um destes grupos é multiplicado pelo "peso" do subgrupo de homens e mulheres presentes, tendo em conta o seu total na população ($\text{GPG Grupo/sexo} \times \text{proporção de homens/mulheres}$). Por fim, são somados todos os GPG ajustados pelo peso do sexo em cada grupo e obtém-se o GPG ajustado pelos fatores em avaliação (referidos acima). O GPG calculado desta forma permite obter um valor mais fino, expurgado de várias características objetivas que, simultaneamente, possam estar a influenciar, em sentido positivo ou negativo, o valor global do GPG (como o facto dos trabalhadores pertencerem a empresas de diferentes atividades económicas, terem diferentes

profissões, diferentes níveis de qualificação, diferentes habilitações literárias ou diferentes antiguidades, aspetos que podem justificar diferenças salariais).

Fonte: [Glossário Eurostat](#) e [Barómetro](#).

Género: conceito relacional; por isso, não se refere apenas a mulheres ou a homens, mas sim às relações que ocorrem entre ambos e ao modo como essas relações vão sendo socialmente construídas. Como instrumento de análise remete para as diferenças sociais (por oposição às biológicas [Consultar Sexo]) entre homens e mulheres, tradicionalmente inculcadas pela socialização, mutáveis ao longo do tempo e que apresentam grandes variações intraculturais. Inclui as características culturais específicas que servem para identificar o comportamento de mulheres e de homens (A) e (B).

Fontes: (A) Pinto, Teresa (coord.); Nogueira, Conceição; Vieira, Cristina; Silva, Isabel; Saavedra, Luísa; Silva, Maria João; Silva, Paula; Tavares, TeresaCláudia; Prazeres, Vasco (2010), Guião de Educação Género e Cidadania - 3º Ciclo, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros. (B) Glossary of Gender – Related terms, Compilação de Josie Christodoulou (2005) e Revisão de Anna Zodnina (2009), Mediterranean Institute of Gender Studies. Disponível em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo_Versao_Digital_FinalR.pdf

Proposta técnica de parecer sobre discriminação remuneratória: a conclusão da fase de instrução do procedimento de apreciação de requerimento apresentado à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, para emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor.

Fonte: Alínea e) do n.º 1 do artigo n.º 2 da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

Remuneração: inclui a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas, feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como as prestações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 260.º do Código do Trabalho;

Fonte: Alínea b) do n.º 1 do artigo n.º 2 da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

Remuneração mensal base: montante ilíquido em dinheiro e/ ou géneros, pago aos trabalhadores no período de referência e correspondente às horas normais de trabalho, independentemente de terem faltado ou não por férias, maternidade, greves, formação profissional, doença e acidentes de trabalho por tempo igual ou inferior a um mês. Exclui: quaisquer prémios, subsídios (Natal, alimentação, alojamento, de turno, férias, de função e outros), diuturnidades e gratificações, mesmo que estes constem na definição de remuneração base do respetivo instrumento de regulamentação do trabalho.

Fonte: [Quadros de Pessoal \(Relatório Único - Anexo A\)](#) e [Sistema de Metainformação do INE](#).

Remuneração mensal ganho: remuneração base, prémios e subsídios regulares e remuneração por trabalho suplementar.

Fonte: [Quadros de Pessoal \(Relatório Único - Anexo A\)](#) e [Sistema de Metainformação do INE](#).

Sexo: as características biológicas que distinguem a pessoa humana como mulher ou homem, usado como variável sociodemográfica.

Fonte: Alínea a) do n.º 1 do artigo n.º 2 da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

Trabalho igual: aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade.

Fonte: Alínea c) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Trabalho de valor igual: aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.

Fonte: Alínea d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Referências Bibliográficas

Casaca, S. F.; Perista, H. (2014) Estudo Qualitativo a partir do I Relatório sobre Diferenciações Salariais por Ramos de Atividade, Lisboa: SOCIUS, Universidade de Lisboa e Instituto Superior de Economia e Gestão.

Casaca, S. F., & Perista, H. (2017) Como explicar o persistente diferencial salarial em desfavor das mulheres? Um contributo com base nas dinâmicas laborais recentes em Portugal. SOCIUS/CSG Working Papers, N.º 01/2017.

CITE (2002) Compilação de elementos para uma consulta especializada sobre igualdade de remuneração entre mulheres e homens, Estudos n.3, Lisboa, DGEEP.

CGTP et al. (2008) Valor do trabalho e igualdade de género. Guia para a aplicação de uma metodologia de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género.

Chicha, M.T. (2008) Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide, International Labour Office.

Chicha, M.T. (2011). A promoção da igualdade. Avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género: guia prático. Organização Internacional do Trabalho.

Ciminelli, G., C. Schwellnus, & B., Stadler (2021). Sticky floors or glass ceilings? The role of human capital, working time flexibility and discrimination in the gender wage gap. OECD Economics Department Working Papers, N.º. 1668, OECD Publishing.

European Commission (2019), European network of legal experts in gender equality and non-discrimination - National cases and good practices on equal pay.

European Commission (2020), Evaluation of the strengths and weaknesses of the strategic engagement for gender equality 2016–2019.

European Commission (2023), 2023 Report on Gender Equality in the EU.

Ferreira, V. (coord.); Silveirinha, Maria José; Portugal, Sílvia; Vieira, Cristina; Monteiro, Rosa; Duarte, Madalena, Lopes, Mónica (2010). Estudo de Avaliação do III Plano Nacional Para A Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010), APEUFEUC.

Hofman J., Nightingale, M., Bruckmayer, M., & Sanjurjo, P. (2020) Equal pay for equal work. European Parliament.

INE (2010). Classificação Nacional das Profissões 2010. INE.

IPQ (2022). Norma portuguesa sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens – versão preliminar. IPQ.

Kattar, R. (2021). Promoting equal pay for work of equal value. In Pay transparency tools to close the gender wage gap. OECD Publishing.

Organização Internacional do Trabalho – OIT (2021) Estudo sobre a diferença salarial entre homens e mulheres em Portugal Organização Internacional do Trabalho.

Perista, H.; Cardoso, Ana; Brázia, A.; Abrantes, M.; Perista, P. (2016). Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal. CESIS / CITE.

Rêgo, M. C. C. (2010), A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na Lei portuguesa, in A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no

Emprego. Políticas e Circunstâncias, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pp: 57-98.

Rêgo, M. C. C. (2019), "A Igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego: desafios a enfrentar e a resolver até 2030", Texto elaborado por ocasião dos 40 anos da CITE.

Sagnier, L., e Morell, A. (2019) (Coords.). As mulheres em Portugal, hoje. FFMS.

Legislação

Comissão Europeia (2020), Comunicação a Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025.

COM (2021) 93: Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms.

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.

Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, altera o Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da agenda do trabalho digno.

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 e pro cede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e ao Decreto - Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Anexo nº I

Como consultar o Balanço das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens (BdD)?

O BdD resulta de um output do Relatório Único (RU) de um determinado ano. Assim, a entidade empregadora que pretenda ter acesso ao mesmo deve em primeiro lugar autenticar-se no site do RU e submeter o seu Quadro de Pessoal para o ano de referência pretendido.



 Direcção-Geral da Saúde

 www.dgs.pt



 ACT

 AUTORIDADE PARA AS

 CONDIÇÕES DO TRABALHO

SISTEMA DE GESTÃO DE UNIDADES LOCAIS

Dados de Acesso

Por favor digite as suas credenciais

NIF *

Código do utilizador *

Palavra-chave *

Entrar

[Reportar Problema](#)

[Documentos de Apoio](#)

[Obter dados de acesso](#)

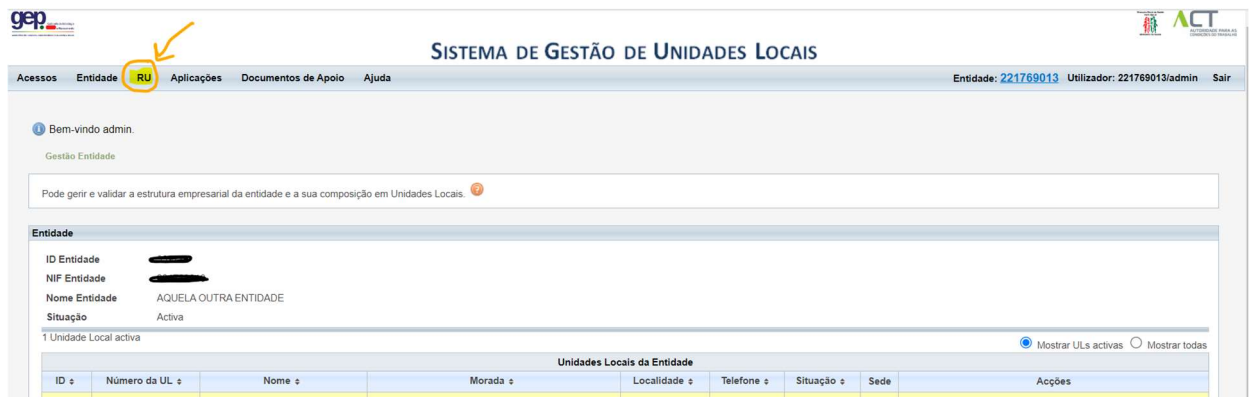
CONSULTA IRCT



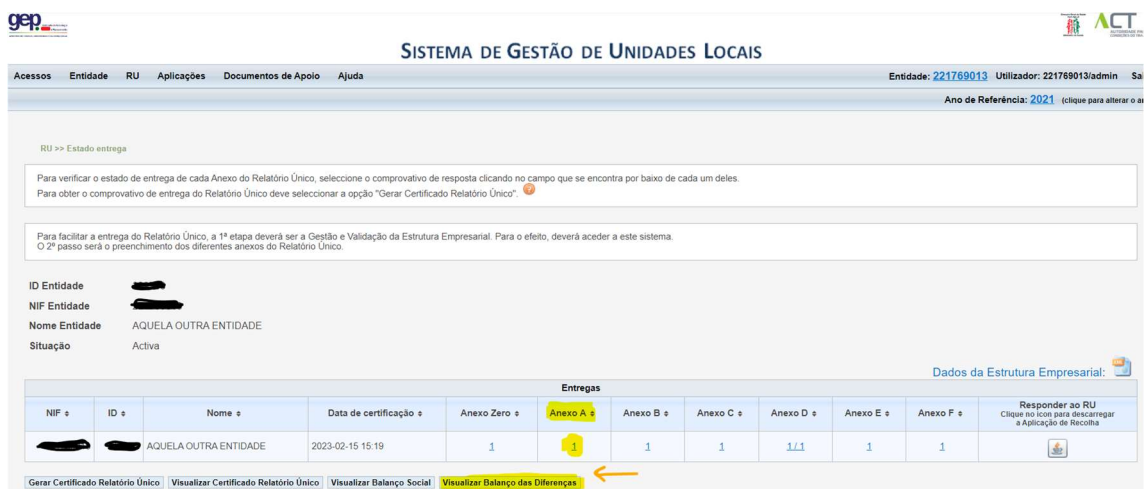
Últimas notícias:




Após a sua submissão, deve ir à área “RU” >> “Entrega/Consulta”:



De seguida deve clicar na opção “**Visualizar Balanço das Diferenças**” na parte de baixo do ecrã:



Esta opção permite que o PDF do BdD seja descarregado e consultado.

Para apoio na interpretação do conteúdo do BdD consulte os folhetos divulgados no site do GEP, em [Relatório Único](#).

Anexo II

Certificado



A empresa Clique ou toque aqui para introduzir texto. foi distinguida pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE, pelas suas boas práticas na promoção da Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens por trabalho igual ou de igual valor, como **EMPRESA QUE PROMOVE A IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS 2024**

Clique ou toque aqui para introduzir texto.

A Presidente da CITE

Carla Tavares



Selo

