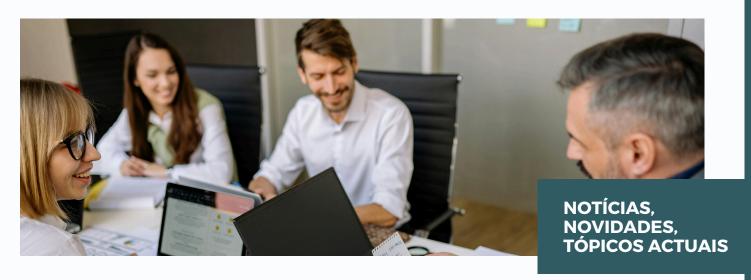


PLANO DE AVALIAÇÃO DAS DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS



"O BALANÇO DAS DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS ENTRE **MULHERES E HOMENS** INCLUI INFORMAÇÃO SOBRE O NÚMERO DE TRABALHADORES, DE **HOMENS E MULHERES E DE** TRABALHADORES A TEMPO **PARCIAL E A TEMPO** INTEIRO. POR OUTRO LADO. TAMBÉM INCLUI O CÁLCULO DO GENDER PAY GAP (GPG), **QUE INDICA A DIFERENÇA** DE REMUNERAÇÃO ENTRE **MULHERES E HOMENS NA** REALIDADE DAQUELA **EMPRESA.**"

ESCRITO POR



LÍDIA RIBEIRO SILVESTRE Sócia



JEANNETTE PLANCHE Advogada Associada

No início de 2025, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) notificou um conjunto de empresas para apresentarem o Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias.

Essa notificação ocorreu porque resultaram da análise dos dados constantes do Relatório Único, reportado ao ano de 2023, diferenças remuneratórias entre mulheres e homens nas empresas notificadas.

As empresas podem aceder ao seu Balanço das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens, documento produzido através dos referidos dados do Relatório Único, <u>autenticando-se no Portal do Relatório Único</u>.

O Balanço das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens inclui informação sobre o número de trabalhadores, de homens e mulheres e de trabalhadores a tempo parcial e a tempo inteiro. Por outro lado, também inclui o cálculo do Gender Pay Gap (GPG), que indica a diferença de remuneração entre mulheres e homens na realidade daquela empresa.

Uma vez que decorre do Código do Trabalho e da Lei 60/2018, de 21 de Agosto, que as entidades empregadoras deve ter uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, estava já previsto na referida Lei 60/2018 que a ACT deveria notificar as empresas que registem diferenças remuneratórias para apresentar um plano de avaliação das diferenças remuneratórias, que deve ser 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. No entanto, só agora veio a ACT a operacionalizar esta previsão legal.

Está a correr o prazo de 120 dias para as empresas notificadas para apresentarem o seu plano de avaliação das diferenças remuneratórias, que deve ser um documento de reflexão que potencialize a análise das funções e remuneração dos trabalhadores que se encontram em condições comparáveis.

Tanto o ACT como a CITE vieram publicar informações de apoio à preparação dos planos de avaliação, que podem ser verificados <u>aqui</u> e <u>aqui</u>.

É importante salientar que, sempre que um trabalhador alegar discriminação e/ou uma autoridade alegar que existem diferenças remuneratórias, recai sobre a entidade empregadora o ónus e obrigação de justificar as diferenças remuneratórias e, se o não fizer, presumem-se discriminatórias as diferenças remuneratórias que tenham sido identificadas.

"(...) SEMPRE QUE UM TRABALHADOR ALEGAR DISCRIMINAÇÃO E/OU UMA **AUTORIDADE ALEGAR QUE EXISTEM DIFERENCAS** REMUNERATÓRIAS, RECAI SOBRE A ENTIDADE **EMPREGADORA O ÓNUS E OBRIGAÇÃO DE JUSTIFICAR AS DIFERENÇAS** REMUNERATÓRIAS E. SE O **NÃO FIZER. PRESUMEM-SE DISCRIMINATÓRIAS AS DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS QUE TENHAM SIDO IDENTIFICADAS.**"







