

# PLANO DE AVALIAÇÃO DAS DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS



**NOTÍCIAS,  
NOVIDADES,  
TÓPICOS ACTUAIS**

**“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, [autenticando-se no Portal do Relatório Único](#).

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 [aqui](#) e [aqui](#).

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 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.”**

