

IGUALDADE REMUNERATÓRIA - 2025/26

LEI N.º 60/2018, DE 21 DE AGOSTO

DSAAI/2025



Sumário

1. A ACT

2. A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

3. A intervenção da ACT



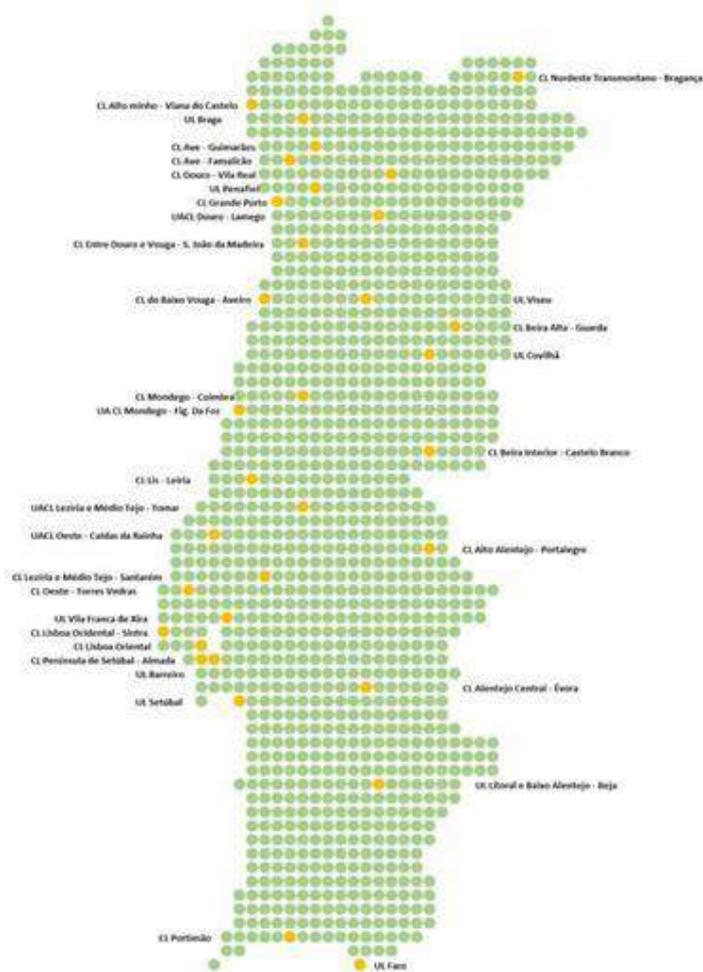
1. A ACT



Quem somos?

- A ACT é um serviço de promoção da melhoria das condições de trabalho, prevenção, controlo e auditoria
- Desenvolve a ação inspetiva, no âmbito de poderes de autoridade pública
- Integra a administração direta do Estado - com autonomia administrativa – Ministério do Trabalho Solidariedade e Segurança Social
- Serviço central sediado em Lisboa, com jurisdição em todo o território continental

Quem somos?



- ✓ **482** Inspectores
- ✓ **236** Técnicos Superiores
- ✓ **32** serviços desconcentrados

- ✓ Área: **92.212 km²**
- ✓ Total População: **10.297.000**
- ✓ População empregada: **4.814.000**
- ✓ Empresas: **1.335.006**
- ✓ **96%** com menos de 10 trabalhadores

Missão da ACT

Promoção da melhoria das condições de trabalho, através do controlo do cumprimento das normas em matéria laboral, no âmbito das relações laborais privadas e a promoção de políticas de prevenção de riscos profissionais e o controlo da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho



2. A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto



Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

Instrumentos inovadores:

Com base no Relatório Único (RU) entregue pelas empresas, o Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) produz dois instrumentos com informação estatística:

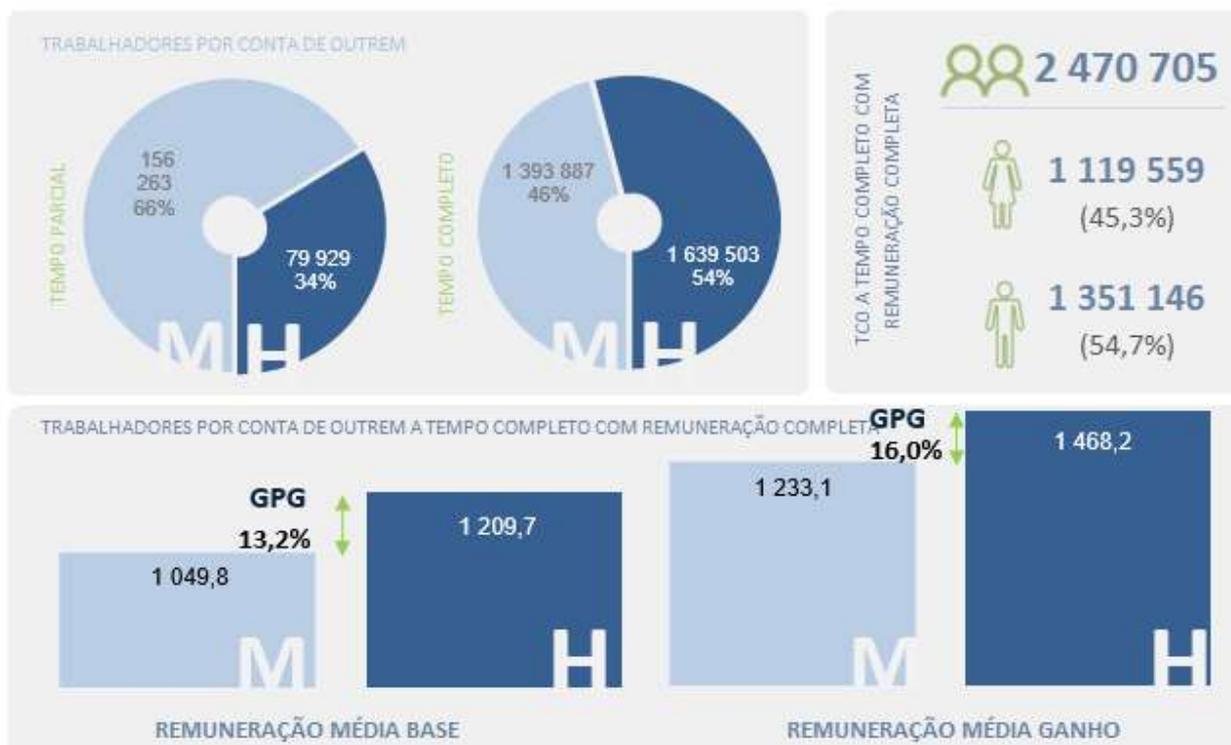
- ❖ **Barómetro** geral e setorial das diferenças remuneratórias no primeiro semestre do ano civil (disponível no [site do GEP](#)).

- ❖ **Balanço** das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por:
 - Empresa;
 - Profissão;
 - Níveis de qualificação.

(art.º 3.º)

Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens

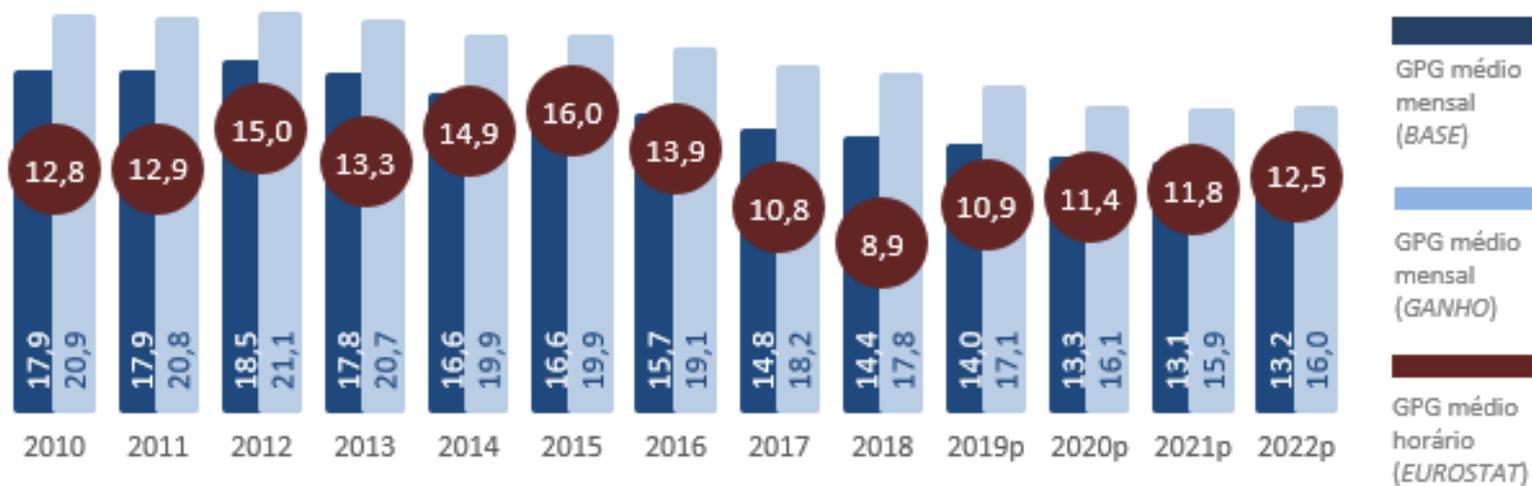


Publicado em 28/06/2024 (dados referentes a 2022)

Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens

Evolução do GPG horário e do GPG mensal (base e ganho) entre 2010 e 2022



Valores do EUROSTAT: p - provisórios.



Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

Balanço das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens (BdD)

- Para visualizar o seu Balanço das Diferenças o empregador deve autenticar-se no site do Relatório Único e seguir os passos [aqui](#) descritos.
- Foi elaborado um folheto explicativo disponível no site do GEP , com a designação de **“Balanço das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens – Como interpretar?”**.
- Foi também elaborado um outro folheto, pelo GEP, para ajudar a interpretar e calcular o GPG (*Gender Pay Gap*) e o GPG ajustado do BdD, disponível [aqui](#).

Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

NOTIFICAÇÃO

APRESENTAÇÃO

GEP

ACT

Empregador

PLANO de
AVALIAÇÃO das
DIFERENÇAS
REMUNERATÓRIAS

60 dias úteis

120 dias úteis

(n.º 1 do art.º 5.º)



Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

Notificação para apresentação do Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias (PADR)

- O Plano deverá ser remetido, por *e-mail*, no prazo de 120 dias úteis, para o serviço desconcentrado da ACT territorialmente competente da sede do empregador (o Balanço apresenta os dados por empregador/empresa).
- Após a apresentação do Plano, o empregador tem 12 meses para o implementar e comunicar à ACT os resultados da implementação.
- O plano deve assentar na **avaliação das componentes de funções**, com base em critérios objetivos, de forma a excluir qualquer possibilidade de discriminação em função do sexo.

Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

O PADR não é uma listagem, registo ou declarações mensais com referência à remuneração – é um documento que deve conter:

Objetivos/Metas

- Específicos, mensuráveis e alcançáveis para reduzir a disparidade salarial entre homens e mulheres

Cronograma

- Descrição das etapas para alcançar os objetivos/metasp ao longo do tempo

Avaliação das componentes de funções

- Elencar, entre outros: tarefas, funções e respectivas componentes (competências, responsabilidades, condições de trabalho, materiais de trabalho, esforço físico, etc.)

Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

O PADR é um documento que deve conter: (continuação)

Identificação dos trabalhadores

- Com idêntica antiguidade, profissão, qualificação e habilitação e outras componentes das funções avaliadas no ponto anterior

Agrupamento dos trabalhadores por sexo

- Em cada situação comparável e respetivas remunerações

Cálculo da diferença remuneratória entre trabalhadores de sexo diferente

- Em situações comparáveis

Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

O PADR é um documento que deve conter: (continuação)

Conclusões

- Exclusão fundamentada de qualquer possibilidade de discriminação em função do sexo;
- Identificação das diferenças remuneratórias em função do sexo, devendo ser respetivamente indicadas as medidas corretivas

Nota: A CITE desenvolveu , como orientação para as entidades empregadoras, um "[Guia para a avaliação de postos de trabalho](#)".

Existe ainda o [Guia da OIT](#), que desenvolve esta temática a um nível mais global.



Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

- Findos os 12 meses, o empregador comunica à ACT os resultados da implementação do plano, demonstrando as diferenças remuneratórias justificadas e a correção das diferenças remuneratórias não justificadas.
- As diferenças remuneratórias que o empregador não justifique, presumem-se discriminatórias.

(n.os 3 e 5 do art.º 5.º)



Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

Proteção do trabalhador

- 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, aplicando-se o disposto nos n.ºs 3 a 7 do artigo 331.º do Código do Trabalho.
- É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou recusa de submissão a discriminação remuneratória, nos termos do artigo 25.º do Código do Trabalho.

(art.º 7.º)



Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

Regime sancionatório

Constitui contraordenação **grave** a falta de:

- Apresentação do plano de avaliação.
- Implementação do plano de avaliação, assente na avaliação das componentes das funções durante 12 meses.
- Comunicação à ACT dos resultados da implementação do plano, demonstrando as diferenças remuneratórias justificadas e a correção das diferenças remuneratórias não justificadas, findos os 12 meses.

Pode ser aplicada a sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos, nos termos do artigo 562.º do Código do Trabalho.

(art.º 12.º)



Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

Informação disponibilizada no [Portal da ACT](#)

- Área dedicada à “[Igualdade no trabalho](#)”, onde se pode encontrar:
 - Informação sobre o conteúdo esperado do Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias
 - Ligações para publicações de referência (da CITE, do GEP, da OIT)
- Área de Perguntas Frequentes ([FAQ's](#))



3. A intervenção da ACT

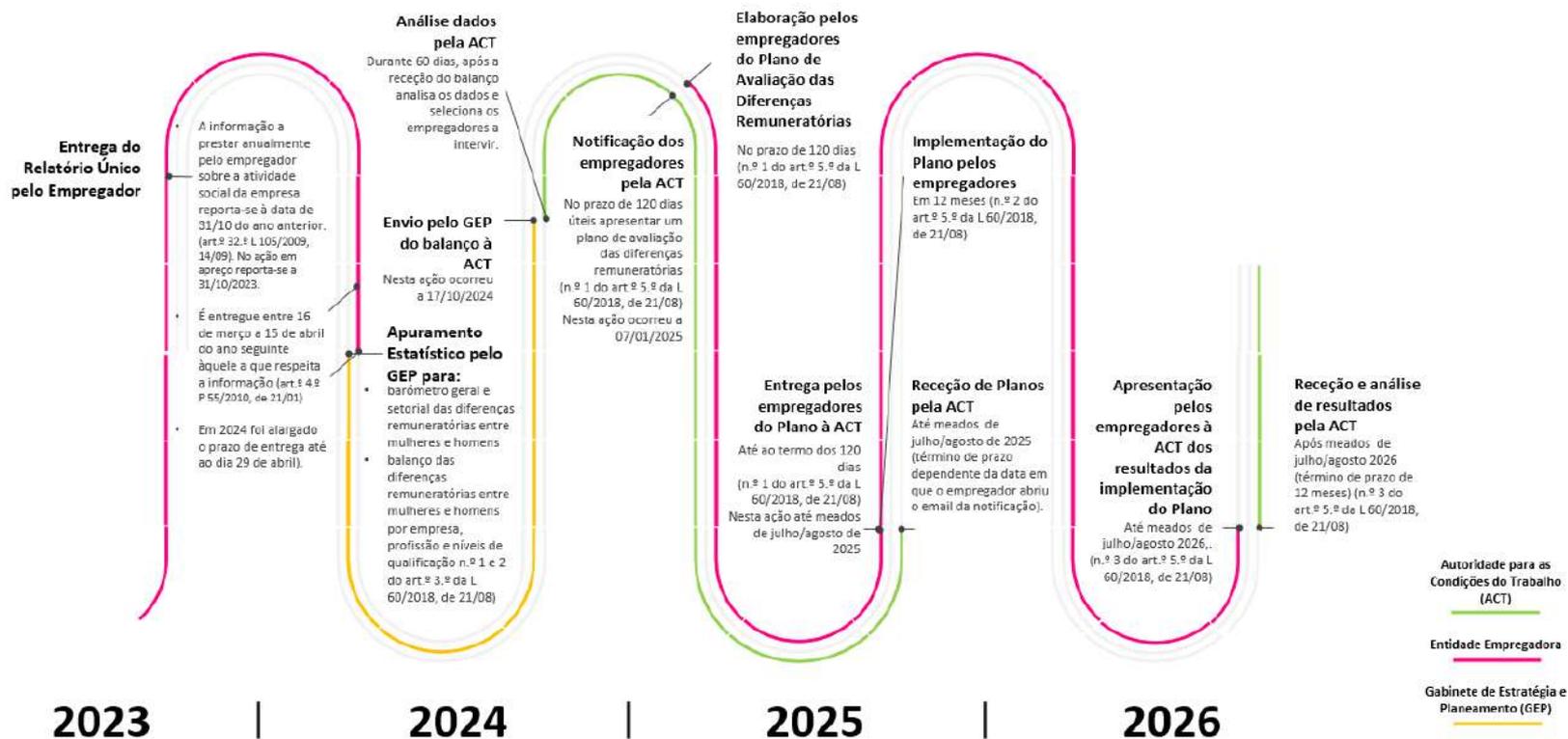


A intervenção da ACT

- Em 2023  1ª notificação
- Em 2025  2ª notificação

A intervenção da ACT

Principais marcos da Ação



A intervenção da ACT







Estamos juntos na *promoção de oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, igualdade e dignidade*

[OIT](#)