



# OS BENEFÍCIOS SOCIAIS E ECONÓMICOS DA IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES E HOMENS

(Acrónimo: GPG\_E)

*Policy Brief*

Iceland  
Liechtenstein  
Norway grants

## POLICY BRIEF

Este documento procura sistematizar um conjunto de recomendações com vista à eliminação do diferencial remuneratório entre homens e mulheres (DRHM). Fundamenta-se quer nos resultados do Projeto GPG\_E, sistematizados no *Economic Case*, quer na sua discussão com pares da academia/investigação, dirigentes de organismos públicos, entidades empregadoras, parceiros sociais e organizações da sociedade civil, em particular organizações não governamentais de direitos das mulheres (ONGDM).<sup>1</sup> Inspira-se, ainda, na recolha e análise de práticas referenciais no espaço da União Europeia<sup>2</sup>, assim como na experiência da Islândia - país onde se tem registado um progresso significativo no sentido da redução do diferencial remuneratório entre homens e mulheres.<sup>3</sup>

O extenso e participado trabalho, inerente ao desenvolvimento do Projeto, permitiu concluir que a **eliminação do DRHM exige a mobilização de ações concretas de diversos atores estratégicos.**

### O papel do Estado / Políticas públicas

#### Necessidade de um instrumento legislativo integrado

Portugal beneficiaria da existência de um instrumento legislativo integrado que reunisse, de forma articulada e coerente, medidas promotoras da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente da igualdade remuneratória, à luz do artigo 9.º, alínea h) da Constituição da República Portuguesa.

<sup>1</sup> V. Identificação de participantes em anexo. Ainda que o processo de consulta tenha sido particularmente útil, a globalidade das recomendações aqui reunidas apenas vincula a equipa do projeto (a responsabilidade pela atividade esteve a cargo de Sara Falcão Casaca e Heloísa Perista).

<sup>2</sup> Casaca, Sara Falcão e Perista, Heloísa (2021). *Beyond a Progressive Normative Framework: Challenges to*

Este instrumento permitiria superar o alcance limitado de normas avulsas – sejam elas sobre educação/formação, acesso ao emprego e às profissões, condições de trabalho e remunerações, lugares de decisão/gestão, proteção da parentalidade, ou conciliação entre vida profissional e familiar.

- ✓ **A desconstrução de estereótipos de género** deveria constituir-se como princípio estruturante e orientador em todas as áreas contempladas nesse instrumento, assim como em todas as políticas públicas. Deveria ser dado um enfoque muito particular a iniciativas, igualmente articuladas, que permitam efetivar a igual participação de mulheres e de homens no trabalho pago e no trabalho não pago de cuidado e doméstico. Uma das formas de acelerar esse propósito passa pelo progressivo aumento das licenças de uso obrigatório - exclusivas, não transferíveis e pagas integralmente - para os homens quando são pais, de modo a igualar o exercício dos direitos por maternidade e paternidade.
- ✓ Sabendo que uma das causas estruturais do DRHM radica nos processos de segregação sexual horizontal (V. *Economic Case*), esse instrumento legislativo deveria **prever medidas de ação positiva para a contratação de pessoas do sexo sub-representado em profissões predominantemente femininas ou predominantemente masculinas.**<sup>4</sup> Reforçamos, na mesma linha, a **necessidade de contrariar a segregação sexual vertical**, incluindo no quadro das políticas públicas nacionais.

*Increase Pay Transparency and Tackle the GPG*. Mutual Learning Programme, European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion.

<sup>3</sup> Razão pela qual o Projeto foi desenvolvido em parceria com o centro EDDA – University of Iceland.

<sup>4</sup> Medidas tendentes à dessegregação sexual do mercado de trabalho, para lá do disposto na [Portaria n.º 84/2015](#), de 20 de março.

## Assegurar a transparência remuneratória

Embora a recente Lei da Igualdade salarial ([Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto](#)) vincule as empresas de grande dimensão (em 2019 e 2020) e aquelas com 50 ou mais pessoas ao serviço (desde 2021) à necessidade de **uma maior transparência na política remuneratória**, a informação desagregada sobre as remunerações individuais mantém-se reservada e protegida, dificultando a comparação das remunerações entre pares em situações de trabalho igual ou de valor igual. Deveria, assim, garantir-se:

- ✓ **A divulgação regular de informação, por parte das entidades empregadoras, sobre as remunerações praticadas** (remuneração base e remuneração ganho), assegurando a proteção de dados pessoais e a desburocratização dos processos mas **garantindo a transparência das políticas remuneratórias e o direito à informação**, tanto junto de trabalhadoras e trabalhadores como das suas estruturas representativas. Embora as entidades empregadoras com menos de 50 pessoas ao serviço pudessem não ficar obrigadas a esta exigência (em linha com a recomendação emanada da [Comissão Europeia – 2014|124|UE](#)), deveriam ser incentivadas a contemplá-la nas suas boas práticas de gestão (como mais à frente se retomará).
- ✓ **A definição do conceito de transparência remuneratória e a disponibilização de instrumentos que permitam a respetiva operacionalização** (à semelhança, por exemplo, do que se verifica em Espanha<sup>5</sup>).
- ✓ A incorporação no **quadro legal português de todos os termos da**

[proposta de diretiva sobre transparência salarial](#), apresentada pela Comissão Europeia em 4 de março de 2021. Esta vem reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual, mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento. No dia 6 de dezembro de 2021, o Conselho da União Europeia adotou uma [posição](#) relativamente à mesma. O texto adotado será utilizado como base para as negociações com o Parlamento Europeu. Embora o quadro legal português já incorpore muitos desses termos, seria de considerar, por exemplo, a obrigatoriedade de todas as entidades empregadoras terem de facultar informação, nos anúncios sobre vagas de emprego ou antes da entrevista de seleção, sobre os respetivos níveis remuneratórios.

## Assegurar a efetividade da Lei

Para que a efetividade da Lei se cumpra, é imperativo:

- ✓ **Acautelar a precisão técnica, jurídica e procedimental da Lei**, incluindo a explicitação de todos os conceitos pertinentes, no sentido da sua efetivação, acompanhamento e monitorização. A atual Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, além de não proceder à definição de conceitos fundamentais (transparência remuneratória, trabalho igual e trabalho de valor igual, por exemplo), apresenta uma redação pouco clara e até ambivalente em vários dos seus artigos, dando margem para diferentes interpretações. Esta falta de clareza, particularmente evidente no Artigo 3.º - relativo à Informação estatística – e no Artigo 5.º - relativo ao Plano de avaliação - em

---

<sup>5</sup> [Real Decreto 902/2020](#) sobre igualdade remuneratória entre mulheres e homens, de 13 de outubro de 2020, em vigor desde 14 de abril de 2021.

muito pode condicionar a efetividade da Lei.

- ✓ **Avaliar e proceder a ajustamentos que garantam o mais precocemente possível a efetividade do quadro legal.** Importa assim proceder à avaliação intercalar da implementação da Lei n.º 60/2018, de acordo com o calendário previsto no seu Artigo 10.º. O Estado – incluindo todos os organismos da sua Administração e as entidades do setor público empresarial - deveria ser exemplar no cumprimento da Lei.
  
- ✓ **Garantir que o setor público se constitui como modelo na aplicação do princípio da transparência remuneratória.** As empresas do setor empresarial do Estado estão obrigadas a elaborar, de três em três anos, um relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas ([Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014, de 7 de março](#)). No entanto, nenhum organismo de auditoria do Estado procede ao acompanhamento desta obrigação legal. Esse reporte deveria ser obrigatório e constar do Relatório Anual sobre a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional, da responsabilidade da CITE.<sup>6</sup>
  
- ✓ **Determinar** para as entidades empregadoras do setor privado com 50 ou mais pessoas ao serviço, para todas as entidades do setor público empresarial e para as entidades da administração pública a **obrigatoriedade de gerar o Balanço** previsto na alínea b) do n.º 1 do Artigo 3.º da Lei n.º 60/2018 e, com base no mesmo, **proceder à realização de uma**

**autoavaliação exaustiva** das remunerações (auditoria às remunerações) de mulheres e de homens. Esta deverá integrar **um diagnóstico organizacional mais abrangente** que permita a comparação detalhada das condições laborais e profissionais de trabalhadoras e trabalhadores, incluindo no domínio do exercício dos direitos de maternidade e paternidade e da articulação com a vida familiar e pessoal. **Este diagnóstico organizacional deverá preceder a elaboração de Planos para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PIMH).**

- A auditoria às remunerações pode ser facilitada, num primeiro momento, pelo **recurso à ferramenta informática (calculadora)** a disponibilizar pela CITE. Mobilizando um conjunto de variáveis relevantes, este instrumento visa apoiar as entidades empregadoras na realização de um rigoroso exercício de autoavaliação sobre a igualdade remuneratória entre mulheres e homens.
  
- Complementarmente, **deve a entidade empregadora recorrer a uma metodologia de avaliação das componentes das funções com base em critérios objetivos, comuns a homens e a mulheres, de forma a excluir qualquer possibilidade de discriminação em razão do sexo** (em conformidade com os Artigos 4.º e 5.º da Lei n.º 60/2018), de acordo com a orientação a ser emitida pela

<sup>6</sup> A [Lei n.º 10/2001, de 21 de maio](#), instituiu o Relatório Anual sobre a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, cobrindo as áreas do trabalho, do emprego e

da formação profissional (elaborado anualmente pela CITE).

entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens (nos termos do n.º 2 do Artigo 8.º da referida Lei). Está presentemente a ser elaborado um instrumento orientador, sob a coordenação da CITE.

- Garantir que, caso o diagnóstico comparativo das remunerações de mulheres e homens evidencie diferenças não objetivamente justificadas, que o PIMH contempla medidas concretas de eliminação das mesmas.

A obrigatoriedade de inclusão de uma autoavaliação das remunerações num diagnóstico organizacional mais vasto, a preceder um PIMH (igualmente de natureza obrigatória), justifica-se pelo facto de a eliminação do DRHM requerer medidas articuladas e transversais a vários domínios de gestão e atuação da entidade empregadora - desde o recrutamento e seleção à política de remuneração e de avaliação de desempenho, passando, por exemplo, pelas oportunidades de formação e de progressão na carreira (no sentido da dessegregação profissional e vertical), pela proteção da maternidade e da paternidade e pela conciliação trabalho-família.

- ✓ Associar ao requisito anterior a **obrigatoriedade de divulgação interna dos resultados do diagnóstico e do PIMH**, desde logo junto de trabalhadoras e trabalhadores e, sempre que existam, das suas estruturas representativas.
- ✓ Recomendar a todas as entidades empregadoras com 25 ou mais pessoas ao serviço a elaboração e a adoção de PIMH.

- ✓ Determinar que apenas as entidades empregadoras às quais se venha a aplicar a obrigatoriedade de gerar o Balanço, realizar o diagnóstico organizacional (incluindo a auditoria às remunerações) e elaborar o PIMH podem aceder à contratação pública, bem como a fundos nacionais e europeus.

Esta obrigatoriedade deverá apenas aplicar-se após a disponibilização pela CITE do instrumento orientador, acima referido, e da ferramenta informática (*calculadora*) (como mais à frente se retoma).

- ✓ Atribuir uma majoração, em caso de candidaturas a fundos europeus e nacionais, a entidades empregadoras que tenham **obtido certificação ao abrigo da Norma Portuguesa “Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens”**.

É absolutamente **necessário que os organismos públicos** com competências específicas na implementação do quadro legal relativo à igualdade remuneratória - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) e Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (GEP/MTSSS) - **sejam dotados de recursos, designadamente técnicos, adequados às atribuições que lhe estão atualmente cometidas**. A ausência desses recursos em muito tem condicionado o apoio à implementação, a monitorização e a avaliação da efetividade do quadro legal.

Igualmente relevante seria **dotar os mecanismos oficiais para a igualdade com mais poder nomeadamente para apresentarem denúncias e instaurarem processos judiciais**, e conseguirem assegurar mais meios de defesa para as vítimas de discriminação.

## O papel dos organismos públicos

Cabe aos organismos públicos:

- ✓ **Disponibilizar ferramentas *user-friendly***, devidamente testadas e que se constituam como instrumentos de apoio, muito em particular às entidades empregadoras e aos parceiros sociais.
  - ✓ **Facilitar muito em breve um instrumento orientador** (documento acima referido) a entidades empregadoras para que procedam a uma avaliação das componentes das funções assente em critérios objetivos e isenta dos estereótipos de género (conceções generalizadas e simplistas que tendem a sustentar práticas de discriminação - direta ou indireta - em razão do sexo).
  - ✓ **Conceber um instrumento orientador em parceria com os parceiros sociais de modo a facilitar, em sede de negociação e de contratação coletiva**, a operacionalização do princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.
  - ✓ **Adaptar o Guião atualmente disponibilizado pela CITE para a elaboração de diagnósticos organizacionais e de PIMH** (Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas) para acompanhamento dos termos da [Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto](#), no sentido de este se **constituir como instrumento de apoio a todas as entidades empregadoras**. Deverá ainda esse novo instrumento conter um **guia sobre como realizar uma auditoria às remunerações**.
  - ✓ **Investir na formação** de agentes envolvidos/as na negociação e contratação coletiva, bem como de magistradas e magistrados, no reforço das suas competências em matéria de operacionalização dos conceitos “trabalho de valor igual” e “discriminação indireta” (recuperação do propósito do projeto Leonardo da Vinci “A Igualdade de Oportunidades no Diálogo social”, que a CITE promoveu no início da primeira década de 2000).
- Este investimento formativo deveria, também, ser dirigido a outros atores-chave neste domínio, tais como gestores/gestoras, incluindo na área de Pessoal/Recursos Humanos, e os inspetores e as inspetoras do trabalho de forma a potenciar a ação preventiva da ACT neste domínio.
- ✓ **Incentivar a adesão das entidades empregadoras à futura Norma Portuguesa “Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens”**, cuja publicação está prevista até fevereiro de 2023.
  - ✓ **Investir na partilha de práticas referenciais e na disseminação de metodologias e resultados alcançados**. Importa garantir que os produtos dos projetos já realizados com a coordenação e/ou participação dos parceiros sociais, assim como as metodologias e as experiências alcançadas, potenciam o desenvolvimento de **outros projetos noutros setores de atividade**.
  - ✓ **Promover a revisão da Classificação Portuguesa das Profissões**. Tendo presente que a determinação salarial deve assentar numa avaliação das componentes das funções isenta de enviesamentos de género, muito importa anular designações não inclusivas do ponto de vista do sexo, que reproduzem estereótipos e contribuem para a reprodução da segregação profissional.
  - ✓ **Implementar uma estratégia de comunicação/sensibilização eficaz**.



Tal estratégia requer que se supere a prática de lançamento de campanhas avulsas, estreitamente localizadas num curto período de tempo, sem disseminação impactante após o momento de lançamento, ou ainda de mensagens pouco claras (referência ao direito a um salário por inteiro quando o indicador utilizado radica na remuneração base, por exemplo) ou ziguezagueantes (a título ilustrativo, a evocação do Dia da Igualdade Salarial transitou do início do ano civil para o final do mesmo, apenas devido a uma nova opção política no domínio da comunicação). São ainda utilizadas diferentes fontes estatísticas e indicadores, como destacado no *Economic Case*.

- Cabe também referir que o instrumento orientador a disponibilizar pela CITE deve clarificar – e fundamentar - se o termo mais adequado para a definição da respetiva metodologia é o de “avaliação das componentes das funções”, como descrito na Lei n.º 60/2018, ou de “avaliação dos postos de trabalho”, como sugerido pelos guias de referência da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Embora do ponto de vista da substância, esta dualidade não comprometa o objetivo da metodologia, a ausência de harmonização terminológica pode criar “ruídos” na comunicação.

As limitações acima identificadas em muito penalizam a consciencialização da opinião pública e das mulheres trabalhadoras, em particular, sobre o DRHM, e em nada ajudam a reverter o baixíssimo número de denúncias de discriminação salarial junto das entidades competentes.

- Sugere-se, ainda, que o Dia da Igualdade Salarial seja evocado com base no cálculo do DRHM ajustado, a partir da remuneração ganho/hora e não da remuneração base/mensal a tempo completo (como atualmente) (*V. Economic Case*).
- As iniciativas de comunicação/sensibilização devem mobilizar o envolvimento de diferentes atores estratégicos, desde logo os organismos públicos com competências específicas na implementação do quadro legal, mas também de parceiros sociais, entidades empregadoras, incluindo o iGen – Fórum Organizações para a Igualdade, associações de mulheres e outras organizações não-governamentais, instâncias judiciais, escolas e instituições de ensino superior.
- Os dados do [Barómetro geral e setorial](#), após um consenso amplo acerca da fórmula de cálculo que melhor permite aferir o DRHM – decorrente de um debate entre representantes dos organismos públicos já mencionados, especialistas no domínio da igualdade entre mulheres homens, parceiros sociais, ONGDM e OIT, designadamente -, deveriam ser divulgados em seminários e conferências em vários locais do país, com o apoio de universidades e centros de investigação, associações empresariais e sindicais. Práticas referenciais deveriam igualmente partilhadas, assim como instrumentos

orientadores, ferramentas disponíveis e resultados de estudos em curso ou já concluídos.

✓ **Facilitar e/ou promover o aprofundamento dos diagnósticos**

Tal como os resultados do Projeto GPG\_E evidenciam, a parcela não explicada do DRHM é particularmente expressiva (V. Figura 4 do *Economic Case*), sugerindo a necessidade de um maior aprofundamento analítico. Nesse sentido, sugere-se:

- **Melhoria das fontes estatísticas.** Não existem em Portugal e na União Europeia (UE) bases de dados que permitam apuramentos robustos do DRHM e, de uma forma compreensiva, dos respetivos fatores explicativos. Portugal não dispõe de uma fonte de informação estatística que contemple as remunerações base e globais (ganhos) de todas as mulheres e de todos os homens empregadas/os, independentemente do setor (público ou privado, lucrativo ou não lucrativo) e do tipo de relação laboral (V. *Economic Case*).

Importaria, ainda, que essas fontes contemplassem variáveis que permitissem apreender tanto para mulheres como para homens:

- os complementos salariais e todos os prémios e subsídios regulares, por tipo;
- os prémios e subsídios irregulares, por tipo;
- o uso de licenças parentais, por modalidade e duração;
- as ausências ao trabalho ou a redução do tempo de trabalho para assistência à família, e respetiva duração;

---

<sup>7</sup> Casaca, Sara Falcão e Perista, Heloísa (2014). [Estudo Qualitativo a partir do I Relatório sobre diferenciações salariais por ramos de actividade](#), Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e Secretaria de Estado

- as faltas justificadas e não justificadas, por motivo;
- o recurso a teletrabalho, a horário flexível, a jornada contínua, ou a trabalho a tempo parcial, por motivo.

As estatísticas da segurança social, por seu lado, deveriam disponibilizar informação desagregada por sexo de modo a permitir aferir e monitorizar os efeitos do DRHM ao longo do curso de vida.

- **Realização de estudos de caso,** setoriais e/ou ao nível da organização, combinando uma abordagem quantitativa e qualitativa na análise do DRHM.

### O papel dos parceiros sociais e da concertação social

- ✓ **Aprofundar o debate em torno do DRHM em sede de concertação social,** com base na informação relativa aos ramos de atividade económica onde o DRHM é mais elevado [tal poderia ocorrer num registo anual e a partir da informação produzida pelo Barómetro Geral e Setorial (GEP/MTSS)]. Temos defendido, a este respeito<sup>7</sup>, que:

- Deveria ser constituído um Grupo de Trabalho Sectorial com a incumbência de proceder à elaboração, implementação e monitorização de um plano sectorial para a igualdade entre mulheres e homens. Neste âmbito, a eliminação do DRHM deveria constituir-se como um dos objetivos prioritários e (mais)

dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade (elaborado no cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013).



mobilizadores da ação dos parceiros sociais).<sup>8</sup>

- Além de um conhecimento exaustivo dos ramos de atividade económica respetivos, importaria que os membros do Grupo reunissem competências em igualdade entre mulheres e homens, em particular em metodologias e instrumentos de intervenção. A composição deveria ser tripartida, integrando representantes das associações patronais e sindicais de nível sectorial. Sugere-se, ainda, que integre peritas/os em igualdade de género e que tenha uma participação equilibrada de mulheres e de homens.

✓ **Promover o papel da contratação coletiva na eliminação do DRHM**

- Importa que à mesa da negociação coletiva se assegure que na definição dos grupos e níveis profissionais é respeitada uma avaliação dos postos de trabalho sem enviesamentos de género.
- É ainda preciso ter, ao nível da contratação coletiva, atores negociais que tenham a capacidade de inovar nesta área. O papel das comissões para a igualdade entre mulheres e homens das estruturas sindicais e empresariais pode ser determinante a este nível.

A contratação coletiva e a dinamização da negociação coletiva em muito podem, efetivamente, contribuir para a eliminação do DRHM, como demonstra a experiência em países onde o diálogo social é forte, designadamente em torno da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho. É disto exemplo a norma islandesa ÍST 85:2012 - Sistema de gestão de igualdade remuneratória - Requisitos e orientações (*Equal wage management system – Requirements and guidance*), posteriormente regulamentada por ÍST 85 n.º 1030/2017 – Regulamento para a certificação de sistemas de igualdade remuneratória para empresas e instituições com base na norma ÍST 85:2012. Foi, efetivamente, uma colaboração próxima entre o governo e as confederações de natureza patronal e sindical que assegurou o desenvolvimento da Norma Islandesa, entre 2008 e 2012. Com entrada em vigor em 1 de janeiro de 2018, uma decisão do Parlamento Islandês tornou a Norma obrigatória para empresas e instituições com mais de 25 trabalhadores/as por conta de outrem (a tempo inteiro, numa base anual). No final de 2022, o requisito de desenhar estruturas remuneratórias justas e transparentes nas empresas e nas instituições públicas, sem enviesamentos de género, deverá ser plenamente atingido na Islândia<sup>9</sup>.

### O papel das entidades empregadoras

Tal como acima referido, devem as entidades do setor público empresarial e da administração pública liderar pelo exemplo no domínio das políticas e práticas de igualdade entre mulheres e homens, incluindo de transparência remuneratória.

<sup>8</sup> Igualmente defendido por Ferreira, Virgínia (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)*, APEU-FEUC.

<sup>9</sup> Segundo o relatório elaborado pelo representante da entidade parceira da Islândia (EDDA Centre/University of Iceland), Stefán Ólafsson.

Além das responsabilidades legais já sugeridas para entidades empregadoras com 50 ou mais pessoas ao serviço, sugere-se:

✓ **Elaboração voluntária de auditorias regulares às remunerações das mulheres e dos homens.**

As entidades empregadoras com 25 ou mais trabalhadores/as deveriam, voluntariamente e num quadro de transparência remuneratória, gerar o Balanço, a partir da página de internet do GEP/MTSSS, e proceder a uma autoavaliação (auditoria às remunerações) e a um diagnóstico organizacional mais amplo, nos moldes atrás mencionados, precedendo o desenho e a implementação de PIMH (aprofundando, desta forma, o sentido da [RCM n.º 18/2014, de 7 de março](#)).

✓ **Elaboração voluntária de Planos para a Igualdade entre Mulheres e Homens.**

- A eliminação do DRHM em muito depende de políticas e práticas articuladas entre os vários domínios de gestão e de atuação da entidade empregadora. **Por conseguinte, afigura-se fundamental a elaboração e a adoção de um PIMH.**
- Para tal, as entidades empregadoras, independentemente da sua dimensão, devem **organizar e manter toda a informação relevante desagregada por sexo** (tendo em conta, designadamente, os requisitos da ferramenta informática/calculadora).
- Devem, ainda, proceder à **divulgação interna** dos

resultados do diagnóstico e do PIMH junto de trabalhadores e trabalhadoras e, caso existam, das suas estruturas representativas.

**O PIMH deve ser encarado como um instrumento estratégico de promoção da igualdade *de facto* entre mulheres e homens nos locais de trabalho.<sup>1</sup>**

- ✓ Participação em iniciativas de **formação/reforço de competências** no domínio da igualdade entre mulheres e homens, assim como de **partilha de boas práticas** organizacionais, incluindo no domínio da igualdade remuneratória.
- ✓ **Adesão à futura Norma Portuguesa** “Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens”.

**O papel das instituições de ensino superior (IES) e das instituições judiciais**

Tal como sublinhámos num [estudo prévio](#), as instituições de ensino superior são *stakeholders* muito relevantes na eliminação do DRHM.

- ✓ A título ilustrativo, é de reter que as instituições vocacionadas para o ensino da Economia e de Gestão oferecem formação específica em gestão e gestão de recursos humanos e, por conseguinte, delas se espera a formação em metodologias de avaliação das componentes das funções e desenho de políticas de recompensas isentas de enviesamentos de género. Também as Escolas de Direito são particularmente

relevantes, devendo esta temática ser igualmente incluída na formação ministrada.<sup>10</sup>

- ✓ É de reter como fundamental no plano da formação pós-graduada o papel do Centro de Estudos Judiciários (CEJ), na capacitação de magistrados e magistradas relativamente à operacionalização do princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.
  
- ✓ Importa assegurar que os tribunais comunicam imediatamente à CITE as sentenças condenatórias por discriminação remuneratória em função do sexo transitadas em julgado, nos termos do Artigo 9.º da Lei n.º 60/2018.

---

<sup>10</sup> Palma Ramalho, Maria do Rosário (2003). *Garantir a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens na União Europeia*. Lisboa: CITE.

## **Anexo - Identificação de participantes - Grupos de Discussão (*Focus Groups*)**

Foram realizados quatro grupos de discussão com:

(1) Representantes de organismos do Estado:

Presidente da CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Sandra Ribeiro;

Presidente da CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Carla Tavares;

Diretor-Geral do GEP/MTSSS - Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, José Luís Albuquerque;

Inspetora-Geral da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho, Maria Fernanda Campos.

(2) Representantes dos parceiros sociais:

Comissão de Mulheres da UGT - União Geral de Trabalhadores, Lina Lopes;

Comissão para a Igualdade entre Mulheres e homens da CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional, Maria de Fátima Messias;

CIP - Confederação Empresarial de Portugal, Carla Sequeira;

CTP - Confederação do Turismo de Portugal, Nuno Bernardo;

CAP - Confederação dos Agricultores de Portugal, Alexandra Freire;

CCP - Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, Helena Leal.

(3) Representantes de empresas:

*General Manager* da Belcinto e Vice-presidente da APICCAPS, Ana Maria Vasconcelos;

Diretora Corporativa de Recursos Humanos da ANF - Associação Nacional das Farmácias, Patrícia Valente.

(4) Especialistas na área da igualdade entre mulheres e homens / Representantes de organizações não governamentais de direitos das mulheres:

Jurista e Especialista, Maria do Céu da Cunha Rêgo;

Presidente da PpDM - Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres, Ana Sofia Fernandes;

Professora/investigadora da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra/Centro de Estudos Sociais, Lina Coelho.

**EQUIPA**

Amélia Bastos, Isabel Proença, João Cruz, Francisca Amaro (CEMAPRE, ISEG-ULisboa)

Heloísa Perista (CESIS)

Stefán Ólafsson (Edda, Universidade da Islândia)

Sara Falcão Casaca (ISEG-ULisboa) (Coordenação do projeto)

**Mais informações sobre o projeto: <https://genderpaygap-elimination.pt/>**

# Working together for an inclusive Europe

---

Iceland  
Liechtenstein  
Norway grants

  
**CIG**  
COMISSÃO PARA A CIDADANIA  
E A IGUALDADE DE GÉNERO  
Presidência do Conselho de Ministros

  
**ISEG**  
Lisbon School  
of Economics  
& Management  
Universidade de Lisboa

  
CENTRO DE ESTUDOS  
PARA A INTERVENÇÃO  
SOCIAL

  
**CEMAPRE**  
Centro de Matemática Aplicada à Previsão e Decisão Económica

  
**EDDA**  
RESEARCH CENTER