

IGUALDADE DE GÉNERO & AVALIAÇÃO DAS DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS

Transparência. Equidade. Conformidade.

Identificar diferenças remuneratórias, definir medidas e apoiar a sua implementação.

2026

ENQUADRAMENTO

A igualdade de género e a eliminação das diferenças remuneratórias injustificadas são hoje fatores críticos para a competitividade, a reputação e a valorização do talento.

A sua organização consegue:

- Justificar os critérios remuneratórios e as diferenças entre funções iguais ou de valor igual?
- Identificar as obrigações legais que se aplicam à sua realidade?
- Definir prioridades de atuação, com responsáveis e prazos?

As organizações que atuam proativamente reforçam a confiança interna, reduzem riscos e posicionam-se como empregadores de referência.

NOTA: Em Portugal, o "Gender Pay Gap" não ajustado (diferença entre a remuneração base média bruta, por hora, entre homens e mulheres) foi de 7%, em 2024.

Fonte: Eurostat (indicador sdg_05_20)



OBRIGAÇÕES ESSENCIAIS

SETOR PRIVADO:

Normas que regulam a igualdade de género e a igualdade remuneratória:

- Igualdade e não discriminação, incluindo igualdade salarial por trabalho igual ou de igual valor (Código do Trabalho).
- Correção de diferenças remuneratórias injustificadas; PADR obrigatório, mediante notificação da ACT, para empresas com ≥50 trabalhadores (Lei n.º 60/2018).
- Prevenção e combate ao assédio moral e sexual (Lei n.º 73/2017).
- Canal interno de denúncia obrigatório com ≥50 trabalhadores (Lei n.º 93/2021).
- Empresas cotadas: representação equilibrada nos órgãos sociais e planos anuais para a igualdade (Lei n.º 62/2017).

Fora das empresas cotadas, o Plano de Igualdade de Género não é obrigatório, mas tornou-se um elemento diferenciador em ESG, reputação e atração de talento.

SETOR PÚBLICO:

As entidades públicas estão sujeitas a um quadro legal mais exigente:

- Representação equilibrada no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública (Lei n.º 26/2019).
- Setor público empresarial: representação equilibrada nos órgãos sociais e planos anuais para a igualdade (Lei n.º 62/2017).
- Igualdade, não discriminação, assédio e avaliação de desempenho (LTFP).
- Canal interno de denúncia obrigatório (Lei n.º 93/2021).

Nas restantes entidades públicas, o Plano de Igualdade de Género é uma boa prática de governação, alinhada com a ENIND 2018-2030, que reforça a transparência e a prestação de contas.



PLANOS ESTRUTURANTES PARA A IGUALDADE

PLANO DE AVALIAÇÃO DAS DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS (PADR)

Obrigatório, mediante notificação da ACT, para:

- Empresas privadas com 50 ou mais trabalhadores
- Entidades públicas com trabalhadores abrangidos pelo Código do Trabalho

Objetivos:

- Identificar diferenças remuneratórias injustificadas
- Avaliar funções com critérios objetivos e neutros
- Justificar diferenças legítimas
- Definir medidas corretivas com metas e prazos
- Preparar auditorias e reporte

PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO (PIG)

Obrigatório (anual) no setor público empresarial e nas empresas cotadas. Recomendado para as restantes organizações, com foco em ESG e cultura organizacional.

Objetivos:

- Integrar a igualdade de género em políticas e práticas internas
- Garantir critérios objetivos em recrutamento, avaliação e progressão
- Prevenir e combater o assédio
- Promover conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar
- Monitorizar indicadores de igualdade



O NOSSO SERVIÇO: A PROPOSTA BDO

A BDO apoia a elaboração, implementação e acompanhamento dos dois planos, ajustados à realidade da organização.

COMPONENTE 1:
PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO (PIG)

- **Diagnóstico:** Análise do contexto interno e das barreiras à igualdade.
- **Revisão de processos de RH:** Recrutamento, formação, avaliação e progressão.
- **Elaboração do Plano de Igualdade:** Medidas, responsáveis, prazos e indicadores, incluindo conciliação e assédio.
- **Apoio à Implementação:** Integração das medidas na gestão e monitorização.

Entregáveis: diagnóstico e Plano de Igualdade.

COMPONENTE 2:
PLANO DE AVALIAÇÃO DAS DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS (PADR)

- **Análise remuneratória:** Avaliação da remuneração base, das componentes e dos critérios de progressão.
- **Avaliação de funções:** Comparação de trabalho igual ou de valor igual com critérios objetivos e neutros em termos de género.
- **Medidas Corretivas:** Justificação das diferenças e definição de ações para corrigir as não justificadas.
- **Elaboração e acompanhamento do Plano:** Preparação da documentação e dos resultados para apresentação à ACT, quando aplicável.

Entregáveis: análise remuneratória e plano de medidas.

PORQUÊ A BDO?

- **Equipa Multidisciplinar, com competências em gestão de pessoas, Compliance e contexto laboral.**
- **Abordagem prática, com prioridades e entregáveis claros.**
- **Apoio ajustado à realidade e aos recursos da organização.**

Esta solução integra a oferta de **COMPLIANCE INTEGRADO BDO,** reunindo competências especializadas numa abordagem ajustada às necessidades da organização.
O âmbito do apoio é definido em conjunto, podendo abranger uma intervenção específica ou um acompanhamento continuado.

O CUSTO DE NÃO AGIR

RISCO LEGAL — COIMAS E SANÇÕES

- Contraordenações pela não apresentação do plano de avaliação das diferenças remuneratórias, quando notificado pela ACT, ou pelo incumprimento das regras de igualdade (Lei n.º 60/2018 / Código do Trabalho).
- Pareceres vinculativos da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego)
- Auditorias da ACT com sanções adicionais
- Responsabilidade civil e reputacional em casos de assédio ou discriminação

RISCO REPUTACIONAL

Perda de confiança interna e externa, impacto negativo na imagem institucional e maior escrutínio público.

RISCO DE INVESTIMENTO

- Critérios ESG mais exigentes, com impacto no acesso a financiamento, parcerias e certificações.

RISCO DE TALENTO

- Dificuldade em atrair e reter profissionais qualificados, aumento de rotatividade e quebra de motivação.

BENEFÍCIOS E DIFERENCIAÇÃO

Conformidade Legal
- Apoio ao cumprimento das obrigações aplicáveis e à identificação de riscos.

Reputação e Marca Empregadora
- Reforço da imagem como empregador justo, facilitando a retenção de talento.

Mitigação de Riscos
- Identificação precoce de irregularidades que possam levar a sanções ou processos judiciais.

Cultura Inclusiva
- Contributo para a motivação e o envolvimento das equipas, através de uma gestão mais transparente.



ENTRE EM CONTACTO CONNOSCO

Por onde começar?
Fale connosco para enquadrar as necessidades
da organização e definir prioridades de atuação.

complianceintegrado@bdo.pt



Cristina Sousa Dias
Head of Advisory
cristina.dias@bdo.pt
+351 937 997 009



Joana Beirão
Manager | Legal Services
joana.beirao@bdo.pt
+351 939 880 260



Carla Caixinha
Compliance Advisory Services
carla.caixinha@bdo.pt
+351 217 990 420



Estêvão Pereira Cabral
Supervisor | Compliance Advisory Services
estevao.cabral@bdo.pt
+351 217 990 420

A BDO & Associados, SROC, S.A., a BDO Consulting, Lda., a BDO Outsourcing, Serviços de Contabilidade e Organização, S.A., a BDO II ADVISORY, S.A., a BDO EnviEstudos, S.A. e a BDO, Domingues & Associado, SROC, Lda., sociedades registadas em Portugal, são membros da BDO International Limited, sociedade inglesa limitada por garantia, e fazem parte da rede internacional BDO de firmas independentes. BDO é a marca da rede internacional BDO e para cada uma das Firmas Membro BDO.
www.bdo.pt