

NORMA
PORTUGUESA
NP 4588:2023

Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens (SGIRMH)

Requisitos e orientações

Projeto Equality Platform and Standard

FACTSHEET 3

Financiado por:

Iceland 
Liechtenstein 
Norway grants 

Operadora do Programa:

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

Promotora do Projeto:

 **REPÚBLICA
PORTUGUESA**
SECRETARIA DE ESTADO DA
IGUALDADE E MIGRAÇÕES

 **REPÚBLICA
PORTUGUESA**
SECRETÁRIO DE ESTADO
DO TRABALHO


CITE
COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Entidades Parceiras:

Instituto Português da  Qualidade

gep. 
Gabinete de Estratégia
e Planeamento
MINISTÉRIO DO TRABALHO, COORDENAÇÃO E SEGURANÇA SOCIAL

 **Ligestillings- og
diskrimineringsombudet**

 **Directorate of Equality
Iceland**

Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens (SGIRMH)

1. Contextualização do tema da igualdade remuneratória entre mulheres e homens

O princípio do “trabalho igual, salário igual” está consagrado na Constituição da República Portuguesa desde 1976, bem como nos Tratados constitutivos e direito derivado da União Europeia que proíbem a discriminação direta e indireta em razão do sexo.

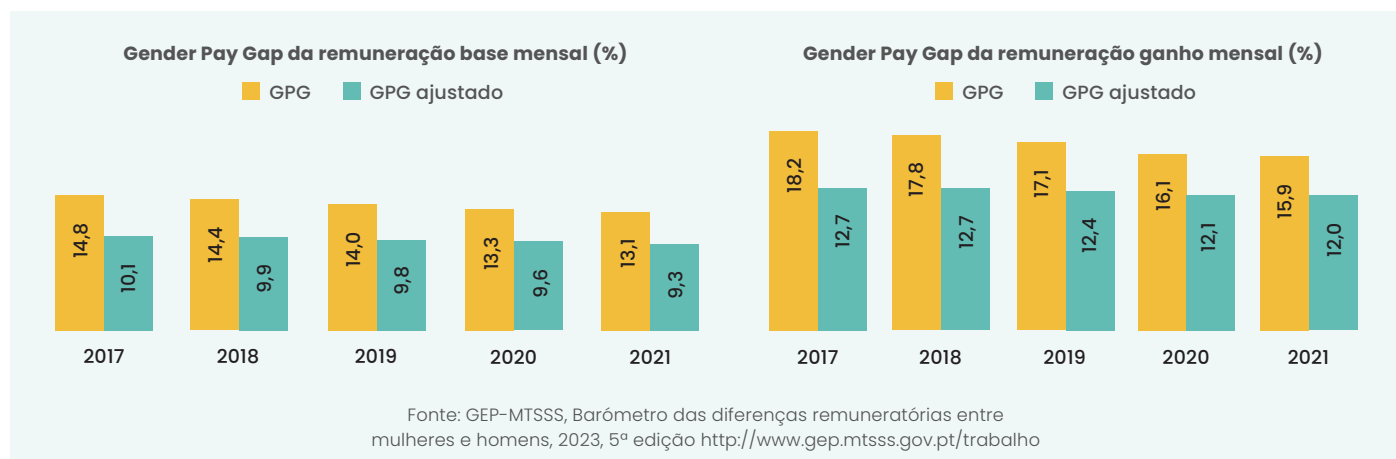
A nível nacional, a implementação legislativa do direito dos trabalhadores e das trabalhadoras à remuneração do trabalho, segundo o princípio “para trabalho igual, salário igual”, foi realizada através do Código do Trabalho.

Em 2018, e a fim de promover o cumprimento do direito à remuneração segundo o princípio do “trabalho igual ou de valor igual, salário igual” foram aprovadas pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de valor igual.

As Convenções Coletivas de Trabalho e demais instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho podem incluir disposições, mais favoráveis aos/às trabalhadores/as, consagrando estes princípios e normas no seu âmbito de aplicação, assim promovendo a igualdade na negociação coletiva.

A promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens assume, também, centralidade ao nível da União Europeia, tendo sido recentemente aprovada a Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação.

Tal como previsto na Lei 60/2018, de 21 de agosto, da resposta obrigatória ao Relatório Único¹, em particular ao seu Anexo A – Quadro de Pessoal (QP), resulta o **Balanço das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens** de cada entidade empregadora, enquanto ferramenta de suporte à reflexão, avaliação e promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual e de valor igual, que caracteriza a empresa e procede ao apuramento de algumas estatísticas e indicadores relevantes, procedendo ainda ao posicionamento da mesma face ao sector de atividade em que se insere. Resulta, igualmente, o **Barómetro geral e sectorial das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens**, que é um produto estatístico, anual, dados nacionais² e regionais (distrito), igualmente, com base nos QP, apurados segundo a dimensão das empresas, o seu sector de atividade e diferentes características dos trabalhadores (sexo, antiguidade na empresa, nível de habilitações e nível de qualificação), permitindo cruzar algumas destas dimensões. Adicionalmente, são calculados os valores do *Gender Pay Gap* (GPG) e do GPG Ajustado nacional, que suportam a identificação do dia em que se comemora a “(Des)Igualdade salarial”.



¹ A entrega do RU referente ao Ano n ocorre entre março e abril do Ano n+1, conforme previsto na legislação em vigor.

² Continente e Regiões Autónomas.

Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens (SGIRMH)

2. O objetivo da NP SGIRMH

NP 4588:2023 Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens – Requisitos e orientações (NP SGIRMH) visa contribuir para a eliminação da discriminação remuneratória em função do sexo e para a promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, no âmbito do trabalho por conta de outrem.

A NP SGIRMH pretende dar resposta à necessidade das organizações de disporem de um sistema de gestão que permita a certificação de práticas em matéria de igualdade remuneratória entre mulheres e homens. Neste sentido, especifica os requisitos para estabelecer, implementar, manter e melhorar um sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens, permitindo que as organizações demonstrem a sua capacidade para, de forma consistente, assegurar a igualdade remuneratória entre mulheres e homens para trabalho igual ou de valor igual.

A NP SGIRMH poderá ser utilizada para efeitos de certificação ou simplesmente como referencial para implementação de um sistema de gestão da igualdade remuneratória entre mulheres e homens.

3. A quem se destina a NP SGIRMH

A NP SGIRMH destina-se a qualquer organização, do setor público, privado, cooperativo ou social, independentemente do seu tipo, dimensão, complexidade, natureza ou personalidade jurídica e, em toda a sua extensão, abrangendo todos os níveis hierárquicos, áreas de atividade, unidades orgânicas, locais e formas de prestação do trabalho subordinado.

4. A importância da NP SGIRMH

Apesar da vasta legislação aplicável nesta matéria a nível nacional, europeu e internacional, as diferenças remuneratórias entre mulheres e homens persistem, sendo que parte destas diferenças não são explicáveis por critérios objetivos.

Este facto é revelador da necessidade de reforçar políticas, estratégias e medidas promotoras da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, bem como a disponibilização de instrumentos facilitadores que providenciem linhas de orientação para as entidades empregadoras estabelecerem e manterem a igualdade remuneratória entre mulheres e homens nos seus locais de trabalho.

A não existência de qualquer norma europeia ou internacional que estabeleça requisitos para um sistema de gestão em matéria de igualdade remuneratória entre mulheres e homens justifica a elaboração de uma norma portuguesa que permita a certificação das organizações que assim o entendam.

A NP SGIRMH define quais os requisitos necessários para uma organização implementar, manter e gerir um sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens, baseado em princípios e valores que visa eliminar a discriminação remuneratória entre mulheres e homens, no âmbito do trabalho por conta de outrem, promovendo a igualdade na remuneração entre mulheres e homens, o trabalho digno, a qualidade de vida e a satisfação de todas as partes interessadas.

A igualdade remuneratória entre mulheres e homens, concretizando o princípio de “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”, requer que as organizações estabeleçam processos de avaliação dos seus postos de trabalho e definam os fatores mais representativos das componentes das funções requeridas por cada posto de trabalho, sem enviesamento de género, de acordo com critérios comuns e objetivos. Ora, uma organização que pretenda estabelecer, implementar, manter e melhorar a gestão da igualdade remuneratória em conformidade com a NP SGIRMH deverá:

- evidenciar a situação em que se encontra, em termos de igualdade remuneratória entre mulheres e homens;

Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens (SGIRMH)

- determinar se está em conformidade com as práticas requeridas pela Lei, pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e pelas expectativas das partes interessadas; e
- definir um Plano de Ação para correção das desigualdades remuneratórias entre mulheres e homens não justificadas.

A presente norma constitui-se, assim, como um instrumento complementar para a elaboração de políticas e práticas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, bem como para a sua implementação sistemática e melhoria contínua, enquanto dimensão essencial e estratégica no processo de promoção da igualdade de género, e permitirá não só apoiar as organizações na melhoria estratégica de competitividade, mas também aumentar a sua credibilidade em termos da gestão de recursos humanos, responsabilidade social das organizações e boas práticas de gestão.

5. O benefício da implementação e da certificação pela NP SGIRMH

Os potenciais benefícios para uma organização da implementação e da certificação pela NP SGIRMH são os seguintes:

- As normas de sistema de gestão, ainda que de adoção voluntária, como é o caso da NP SGIRMH, têm evidenciado grande alcance e vantagem económica para as organizações.
- Uma organização que opte por implementar a NP SGIRMH está, potencialmente, a contribuir para a eliminação da discriminação e para a promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, no âmbito do trabalho por conta de outrem.
- A NP SGIRMH poderá ser utilizada para efeitos de certificação ou simplesmente como referencial para implementação de um sistema de gestão da igualdade remuneratória entre mulheres e homens. No caso das organizações que optem pela certificação, pretende-se reconhecer a conformidade com os requisitos da NP SGIRMH, por uma entidade independente acreditada.
- A certificação do sistema de gestão por parte de uma entidade independente acreditada proporcionará valor acrescentado, podendo ser utilizada como garantia de reconhecimento e como exemplo a seguir para se alcançar a igualdade remuneratória entre trabalhadores/as com trabalho igual ou de valor igual.

6. Onde obter a NP SGIRMH

A Norma Portuguesa NP 4588:2023 Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens. Requisitos e orientações está disponível para compra no site do IPQ, Organismo Nacional de Normalização, em www.ipq.pt/loja/normas/

7. Quem desenvolveu a NP SGIRMH

A NP SGIRMH foi elaborada pela Comissão Técnica de Normalização CT216 – Comissão Técnica para a Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens, constituída por 28 membros representativos dos diversos Grandes Grupos de *stakeholders*.

A CT216 foi constituída no âmbito do projeto *Equality Platform and Standard*, promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e financiado pelo Programa Conciliação e Igualdade de Género do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu – EEA Grants 2014-2021, em que a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é Operadora de Programa.

Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens (SGIRMH)

O projeto é desenvolvido em parceria com o Instituto Português da Qualidade (IPQ), o Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (GEP/MTSSS), o *Equality and Anti-discrimination Ombud* (LDO) (Noruega) e a *Directorate of Equality* (*Jafnrettisstofa*) (Islândia).

O projeto *Equality Platform and Standard* tem como finalidade promover a igualdade de género e o combate às persistentes disparidades de género no mercado de trabalho, designadamente a desigualdade remuneratória entre mulheres e homens.

O projeto tem dois objetivos principais:

- i. Construção de uma plataforma digital para monitorizar a implementação das políticas públicas no âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas;
- ii. Elaboração da Norma Portuguesa Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens, tendo como exemplo, e no quadro de troca de boas práticas com o parceiro Islandês do projeto, a Norma Islandesa ÍST 85:2012 – *Equal wage management system – Requirements and guidance*.

A prossecução deste segundo objetivo do projeto permite dar cumprimento a medida de política pública inscrita no Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) 2018–2021, inscrito na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018–2030 – Portugal + Igual (ENIND) (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio), no objetivo estratégico 2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional – objetivo específico 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens – medida 2.2.3. Produção de livros brancos/estudos/projetos que promovam a eliminação das disparidades de rendimentos.

Mais informação em: <https://projetos.cite.gov.pt/web/pdpleps>

SOBRE O EEA GRANTS

“Através do Acordo sobre o Espaço Económico Europeu (EEE), a Islândia, o Liechtenstein e a Noruega são parceiros no mercado interno com os Estados-Membros da União Europeia. Como forma de promover um contínuo e equilibrado reforço das relações económicas e comerciais, as partes do Acordo do EEE estabeleceram um Mecanismo Financeiro plurianual, conhecido como EEA Grants. Os EEA Grants têm como objetivos reduzir as disparidades sociais e económicas na Europa e reforçar as relações bilaterais entre estes três países e os países beneficiários. Para o período 2014–2021, foi acordada uma contribuição total de 2,8 mil milhões de euros para 15 países beneficiários. Portugal beneficiará de uma verba de 102,7 milhões de euros.”

Saiba mais em: www.eeagrants.gov.pt/pt/

Working together for an inclusive Europe

Financiado por:

Iceland
Liechtenstein
Norway grants

Operadora do Programa:

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

Promotora do Projeto:

REPÚBLICA PORTUGUESA
SECRETARIA DE ESTADO DA
IGUALDADE E MIGRAÇÕES

REPÚBLICA PORTUGUESA
SECRETARIO DE ESTADO
DO TRABALHO

CITE
COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Entidades Parceiras:

Instituto Português da Qualidade

gep
GABINETE DE ESTRATÉGIA
E PLANEAMENTO
MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

**Likestillings- og
diskrimineringsombudet**

Directorate of Equality
Iceland